



A8-0319/2017

19.10.2017

*****I**

INFORME

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios
(COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponentes: Elisabeth Morin-Chartier, Agnes Jongerius

Explicación de los signos utilizados

- * Procedimiento de consulta
- *** Procedimiento de aprobación
- ***I Procedimiento legislativo ordinario (primera lectura)
- ***II Procedimiento legislativo ordinario (segunda lectura)
- ***III Procedimiento legislativo ordinario (tercera lectura)

(El procedimiento indicado se basa en el fundamento jurídico propuesto en el proyecto de acto.)

Enmiendas a un proyecto de acto

Enmiendas del Parlamento presentadas en dos columnas

Las supresiones se señalan en *cursiva y negrita* en la columna izquierda. Las sustituciones se señalan en *cursiva y negrita* en ambas columnas. El texto nuevo se señala en *cursiva y negrita* en la columna derecha.

En las dos primeras líneas del encabezamiento de cada enmienda se indica el pasaje del proyecto de acto examinado que es objeto de la enmienda. Si una enmienda se refiere a un acto existente que se quiere modificar con el proyecto de acto, su encabezamiento contiene además una tercera y cuarta líneas en las que se indican, respectivamente, el acto existente y la disposición de que se trate.

Enmiendas del Parlamento en forma de texto consolidado

Las partes de texto nuevas se indican en *cursiva y negrita*. Las partes de texto suprimidas se indican mediante el símbolo **■** o se tachan. Las sustituciones se indican señalando el texto nuevo en *cursiva y negrita* y suprimiendo o tachando el texto sustituido. Como excepción, no se marcan las modificaciones de carácter estrictamente técnico introducidas por los servicios para la elaboración del texto final.

ÍNDICE

	Página
PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO	5
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	30
ANEXO: LISTA DE ENTIDADES O PERSONAS QUE HAN APORTADO SU CONTRIBUCIÓN A LAS COPONENTES	31
OPINIÓN MINORITARIA.....	33
OPINIÓN MINORITARIA.....	34
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS SOBRE EL FUNDAMENTO JURÍDICO	35
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE MERCADO INTERIOR Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR	45
OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS.....	69
PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO	93
VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO	94

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

(COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)

El Parlamento Europeo,

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2016)0128),
 - Vistos el artículo 294, apartado 2, y los artículos 53, apartado 1, y 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C8-0114/2016),
 - Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
 - Vistos los dictámenes motivados presentados, en el marco del Protocolo n.º 2 sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, por la Asamblea Nacional búlgara, el Senado checo y la Cámara de Diputados checa, el Parlamento danés, el Parlamento estonio, el Parlamento croata, el Parlamento letón, el Parlamento lituano, la Asamblea Nacional húngara, el Senado polaco y la Dieta polaca, el Senado rumano y la Cámara de Diputados rumana y el Parlamento eslovaco,
 - Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo de 14 de diciembre de 2016¹,
 - Visto el dictamen del Comité de las Regiones de 7 de diciembre de 2016²,
 - Visto el artículo 59 de su Reglamento interno,
 - Vistos el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y las opiniones de la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor y de la Comisión de Asuntos Jurídicos (A8-0319/2017),
1. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;
 2. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo si sustituye su propuesta, la modifica sustancialmente o se propone modificarla sustancialmente;
 3. Encarga a su presidente que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

¹ DO C 75 de 10.3.2017, p. 81.

² DO C 185 de 9.6.2017, p. 75.

Enmienda 1

Propuesta de Directiva

Visto 1

Texto de la Comisión

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en particular su artículo 53, apartado 1, y su artículo 62,

Enmienda

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 53, apartado 1, su artículo 62, **y su artículo 153, apartado 1, letras a) y b), en relación con su artículo 153, apartado 2,**

Enmienda 2

Propuesta de Directiva

Considerando 1

Texto de la Comisión

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas **y el respeto** de los derechos de los trabajadores.

Enmienda

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) **y son esenciales para el funcionamiento del mercado interior**. La Unión desarrolla estos principios en profundidad **y vela por que sean respetados** con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas, **luchando contra la elusión de las normas, respetando** los derechos de los trabajadores, **y mejorando las condiciones de trabajo y la cohesión social entre los Estados miembros**.

Enmienda 3

Propuesta de Directiva

Considerando 2

Texto de la Comisión

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin.

Enmienda

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin. ***De conformidad con el artículo 56 del TFUE, quedarán prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios en el interior de la Unión para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un Estado miembro distinto del destinatario de la prestación.***

Enmienda 4

**Propuesta de Directiva
Considerando 3**

Texto de la Comisión

(3) De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El artículo 9 del TFUE también encomienda a la Unión la tarea de promover un nivel de empleo elevado, garantizar una protección social adecuada y luchar contra la exclusión social.

Enmienda

(3) De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El artículo 9 del TFUE también encomienda a la Unión la tarea de promover un nivel de empleo elevado, garantizar una protección social adecuada y luchar contra la exclusión social, ***así como fomentar un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana.***

Enmienda 5

**Propuesta de Directiva
Considerando 3 bis (nuevo)**

Texto de la Comisión

Enmienda

(3 bis) Con el fin de garantizar la correcta aplicación de la presente Directiva, conviene reforzar la coordinación entre los servicios de inspección del trabajo de los Estados

miembros, así como la cooperación a escala europea en materia de lucha contra los fraudes en relación con el desplazamiento de trabajadores, y comprobar que el pago de las cotizaciones sociales relativas a los trabajadores desplazados se efectúa periódicamente en el organismo de gestión del Estado miembro de origen.

Enmienda 6

Propuesta de Directiva Considerando 4

Texto de la Comisión

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario **determinar si** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

Enmienda

(4) Casi veinte años después de su adopción y **habida cuenta de los casos comprobados de fraude**, es necesario **revisar** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, **determinar si** sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y **de garantizar un entorno empresarial justo y la igualdad de condiciones para los trabajadores y las empresas activas en el mercado interior**, y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados. **Es urgente actuar en aras de una mayor legibilidad de la reglamentación, una uniformidad en su aplicación y una verdadera convergencia social ascendente. Junto con la revisión de la Directiva 96/71/CE, deberá asimismo otorgarse prioridad a la puesta en marcha y al cumplimiento de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo^{1 bis}.**

^{1 bis}. **Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación**

de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI») (DO L 159 de 28.5.2014, p. 11).

Enmienda 7

Propuesta de Directiva Considerando 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(4 bis) Siguen faltando, en el ámbito de los trabajadores desplazados, unos datos suficientes y precisos, en particular en relación con el número de trabajadores desplazados en sectores y Estados miembros específicos. Es importante que la Comisión empiece a recabar y hacer un seguimiento de estos datos y lleve a cabo una evaluación de impacto en el ámbito de los trabajadores desplazados.

Enmienda 8

Propuesta de Directiva Considerando 5

Texto de la Comisión

Enmienda

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales, **también para las empresas que prestan servicios transfronterizos**. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y

usuaria.

trabajadores comparables de la empresa usuaria. ***Se incluyen aquí la prohibición de toda medida que suponga una discriminación directa o indirecta entre ciudadanos. Al aplicar estos principios se ha de tener en cuenta la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.***

Enmienda 9

Propuesta de Directiva Considerando 6

Texto de la Comisión

(6) En virtud del Reglamento Roma I, los empresarios y los trabajadores pueden elegir, en general, la legislación aplicable al contrato de trabajo. Sin embargo, el trabajador no debe verse privado de la protección de las disposiciones contractuales de la legislación del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, realiza habitualmente su trabajo. A falta de elección, el contrato debe regirse por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, el trabajador realiza habitualmente su trabajo en cumplimiento del contrato.

Enmienda

(6) En virtud del Reglamento Roma I, los empresarios y los trabajadores pueden elegir, en general, la legislación aplicable al contrato de trabajo. Sin embargo, el trabajador no debe verse privado de la protección de las disposiciones contractuales de la legislación del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, realiza habitualmente su trabajo. A falta de elección, el contrato debe regirse por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual, el trabajador realiza habitualmente su trabajo en cumplimiento del contrato. ***El Reglamento Roma I establece asimismo que no se considera que el país en el que se realiza habitualmente el trabajo cambia si el trabajador está empleado temporalmente en otro país. La presente Directiva genera seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.***

Enmienda 10

Propuesta de Directiva Considerando 7

Texto de la Comisión

(7) *Con arreglo al Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.*

Enmienda

suprimido

Enmienda 11

Propuesta de Directiva Considerando 8

Texto de la Comisión

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. ***De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración.*** Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los

Enmienda

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que el desplazamiento sea de naturaleza temporal. ***Por consiguiente, todas las condiciones de trabajo y empleo aplicables de los Estados miembros donde el trabajador sea desplazado serán aplicables transcurridos veinticuatro meses, salvo las condiciones relativas a la celebración y la rescisión del contrato de trabajo.*** Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. ***Para los desplazamientos que exijan una mayor duración, deberá ser posible conceder ampliaciones a las empresas, basadas en una petición justificada cursada a las autoridades competentes del Estado miembro donde esté desplazado el trabajador.***

casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. *El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.*

Enmienda 12

Propuesta de Directiva Considerando 9

Texto de la Comisión

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser *proporcionadas y necesarias*.

Enmienda

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser *necesarias y proporcionadas*.

Enmienda 13

Propuesta de Directiva Considerando 10

Texto de la Comisión

Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, *especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior* del transporte por carretera.

Enmienda

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación *en dicho sector* de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, *que se resuelven en la propuesta de Directiva, presentada por la Comisión, por la que se modifica la Directiva 2006/22/CE en lo relativo a los requisitos de control del cumplimiento y se fijan normas específicas con respecto a la Directiva 96/71/CE y la Directiva 2014/67/UE relativas al desplazamiento de los conductores en el sector del transporte por carretera (COM(2017)0121), que*

pretende formular una legislación sectorial específica.

Enmienda 14

Propuesta de Directiva Considerando 11

Texto de la Comisión

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten *no solo* sobre la base de *los costes salariales sino también de* factores como la productividad y la eficiencia, *o* la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Enmienda

(11) En un mercado interior *realmente integrado y* competitivo, los proveedores de servicios compiten sobre la base de factores como la productividad, la eficiencia, *los niveles de educación y capacitación de la mano de obra, así como* la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Enmienda 15

Propuesta de Directiva Considerando 12

Texto de la Comisión

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. *No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.*

Enmienda

(12) Compete *exclusivamente* a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y/o sus prácticas. *La determinación de los salarios es competencia exclusiva de los Estados miembros y los interlocutores sociales. Debe prestarse especial atención a que no se socaven los sistemas nacionales de fijación de los salarios ni la libertad de las partes implicadas.*

Enmienda 16

Propuesta de Directiva Considerando 13

Texto de la Comisión

(13) Los elementos de remuneración

Enmienda

(13) Los elementos de remuneración, *el*

con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

método empleado para calcular la remuneración debida y, según corresponda, los criterios de admisibilidad para la clasificación en las diferentes categorías salariales deben ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios y *trabajadores desplazados*. *A efectos del cálculo de la remuneración han de tenerse en cuenta todos los elementos obligatorios, establecidos por la ley, convenios colectivos aplicables o laudos arbitrales, siempre y cuando estos elementos sean asimismo aplicables a escala local*. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración, *según se definan en la legislación nacional y en los acuerdos colectivos aplicables*, en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento, *ya que la transparencia y el acceso a la información son elementos fundamentales para la seguridad jurídica y el cumplimiento de la ley*. *La información facilitada en el sitio web oficial único debe ser conforme a la legislación y las prácticas nacionales y respetar la autonomía de los interlocutores sociales*. *Cada Estado miembro debe garantizar el correcto funcionamiento y la actualización periódica de dicho sitio web*.

Enmienda 17

Propuesta de Directiva Considerando 13 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 bis) La Directiva 2014/67/UE incluye una serie de disposiciones para garantizar que todos los prestadores de servicios cumplan y respeten las normas sobre el desplazamiento de trabajadores. El artículo 4 de la Directiva 2014/67/UE dispone una lista de los elementos que se

deben evaluar a fin de especificar las situaciones de desplazamientos reales y prevenir los abusos y las elusiones.

Enmienda 18

Propuesta de Directiva Considerando 13 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 ter) *Los empleadores deberán adoptar, antes de que el desplazamiento comience, medidas adecuadas al objeto de facilitar información esencial acerca de las condiciones de trabajo y empleo, de conformidad con la Directiva 91/533/CEE^{1 bis} del Consejo, en lo que respecta al desplazamiento.*

^{1 bis} *Directiva 91/533/CEE del Consejo, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DO L 288 de 18.10.1991, p. 32).*

Enmienda 19

Propuesta de Directiva Considerando 13 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 quater) *La presente Directiva establece un marco equilibrado en materia de libertad de prestación de servicios y de protección de los trabajadores desplazados, que es no discriminatorio, transparente y proporcionado, a la vez que respetuoso con la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales. La presente Directiva no impedirá la aplicación de condiciones de empleo y trabajo más favorables para los*

trabajadores desplazados.

Enmienda 20

Propuesta de Directiva Considerando 13 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(13 quinquies) La presente Directiva no debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluido el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros, de conformidad con la legislación y/o las prácticas nacionales. Tampoco debe afectar al derecho a negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos o a adoptar medidas de conflicto colectivo de acuerdo con el Derecho o las prácticas nacionales.

Enmienda 21

Propuesta de Directiva Considerando 14

Texto de la Comisión

Enmienda

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, ***siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la***

(14) Las disposiciones legales y reglamentarias y ***las prácticas nacionales, como las disposiciones*** administrativas, o los convenios colectivos que se apliquen en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a

prestación transfronteriza de servicios.

su territorio.

Enmienda 22

Propuesta de Directiva Considerando 14 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(14 bis) *Para abordar los abusos en la subcontratación y a fin de proteger los derechos de los trabajadores desplazados, los Estados miembros deben velar, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, por que los trabajadores desplazados disfruten de todos los derechos que les correspondan.*

Enmienda 23

Propuesta de Directiva Considerando 14 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(14 ter) *Los Estados miembros deberán cumplir las normas y disposiciones existentes relativas a la subcontratación de forma estricta y coherente.*

Enmienda 24

Propuesta de Directiva Considerando 15

Texto de la Comisión

Enmienda

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para

ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro.

ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro. ***Los Estados miembros deben garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores desplazados que sean cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores contratados nacionalmente que sean cedidos por empresas de trabajo temporal.***

Enmienda 25

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto -1 (nuevo)

Directiva 96/71/CE

Artículo 1 – apartado 3 – letra c

Texto en vigor

Enmienda

(No afecta a la versión española.)

«c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.

Enmienda 26

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto -1 bis (nuevo)

Directiva 96/71/CE

Artículo 1 – apartado 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

-1 bis) En el artículo 1, se añade el apartado siguiente:

«4 bis. La presente Directiva no afectará en modo alguno al ejercicio de los

derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluido el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros, de conformidad con la legislación y/o las prácticas nacionales. Tampoco afectará al derecho a negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos o a adoptar medidas de conflicto colectivo de acuerdo con el Derecho o las prácticas nacionales.».

Enmienda 27

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 1

Directiva 96/71/CE

Artículo 2 bis

Texto de la Comisión

Artículo 2 bis

Desplazamiento superior a veinticuatro meses

1. Cuando la duración real o prevista del desplazamiento sea superior a veinticuatro meses, ***se considerará que el Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado al trabajador es el país en el que realiza habitualmente su trabajo.***

Enmienda

Artículo 2 bis

Desplazamiento superior a veinticuatro meses

1. ***El desplazamiento de un trabajador será temporal.*** Cuando la duración real o prevista del desplazamiento sea superior a veinticuatro meses, ***los Estados miembros velarán por que las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores desplazados a su territorio, además de las condiciones de trabajo y empleo contempladas en el artículo 3, apartado 1, y con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral, todas las condiciones de trabajo y empleo aplicables en el Estado miembro donde se presta el servicio, siempre que dichas condiciones de trabajo y empleo sean más favorables para el trabajador que las pertinentes en virtud de la legislación aplicable a la relación laboral, salvo las condiciones relativas a la celebración y la***

2. A efectos del apartado 1, en caso de sustitución de trabajadores desplazados que realizan el mismo trabajo en el mismo lugar, deberá tenerse en cuenta la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de los trabajadores afectados, ***por lo que se refiere a los trabajadores desplazados por un período de al menos seis meses.***

rescisión del contrato de trabajo.

2. A efectos del apartado 1, en caso de sustitución de trabajadores desplazados que realizan el mismo trabajo en el mismo lugar, deberá tenerse en cuenta la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de los trabajadores afectados.

2 bis. El Estado miembro donde se preste el servicio, sobre la base de una petición justificada de un proveedor de servicios, podrá ampliar el plazo durante el cual las condiciones de trabajo y empleo aplicables en ese Estado miembro están garantizadas de conformidad con el apartado 1 si los servicios que presta dicha empresa van a seguir teniendo carácter temporal durante un período más largo.

El Estado miembro tramitará dichas peticiones de manera proporcionada, no discriminatoria y oportuna, justificando su decisión. Cuando el Estado miembro acepte a una petición de ese tipo, la empresa facilitará información actualizada de la situación cada doce meses hasta el final de la prestación de los servicios en cuestión.

La autoridad competente del Estado miembro de acogida adoptará una decisión sobre dichas solicitudes de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2014/67/UE y con el Reglamento (CE) n.º 883/2004, así como de manera justificada, proporcionada y no discriminatoria.

Enmienda 28

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1

1. Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio **las** condiciones de trabajo y empleo **relativas a** las materias siguientes que estén establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo:

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales **declarados de aplicación general** con arreglo **al apartado 8**:
 - a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;
 - b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
 - c) la remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;
 - d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de empresas de trabajo temporal;
 - e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
 - f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
 - g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.

1. Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio **unas** condiciones de trabajo y empleo **iguales que cubran** las materias siguientes que estén establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo:

- por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y/o
- por convenios colectivos o laudos arbitrales con arreglo a **los apartados 8 y 8 bis**:
 - a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso, **incluidas medidas específicas relacionadas con el trabajo nocturno, el trabajo desempeñado durante fines de semana y días festivos y el trabajo realizado por turnos**;
 - b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;
 - c) la remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;
 - d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de empresas de trabajo temporal;
 - e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;
 - f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;
 - g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación;

g bis) las condiciones de alojamiento de los trabajadores;

g ter) las cuantías de los complementos en concepto de gastos de viaje, alojamiento o manutención previstas para los trabajadores que están fuera de su lugar de trabajo habitual.

A efectos de la presente Directiva, **se entiende por remuneración todos los elementos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales, los convenios colectivos o los laudos arbitrales declarados de aplicación universal o, a falta de un sistema de declaración de convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación general, otros convenios colectivos o laudos arbitrales a tenor de lo dispuesto en el apartado 8, párrafo segundo, en el Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador.**

Los Estados miembros publicarán en el sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los elementos de remuneración, de conformidad con la letra c).

A efectos de la presente Directiva, **el concepto de remuneración será definido por la legislación y/o las prácticas del Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador.**

Los Estados miembros publicarán **de conformidad con la legislación y/o las prácticas nacionales, sin demora indebida y de manera transparente** en el sitio web oficial único a escala nacional **y por otros medios adecuados**, a que se refiere el artículo 5, **apartado 2**, de la Directiva 2014/67/UE, los elementos de remuneración, de conformidad con la letra c) **del presente apartado. Los Estados miembros garantizarán que la información facilitada en el sitio web oficial único sea exacta y esté actualizada. La Comisión publicará en su sitio web las direcciones de los sitios web oficiales únicos.**

Una empresa no será responsable de la falta de aplicación ni de la aplicación incorrecta de dichos elementos si la información no se facilita, o se facilita de manera incorrecta, en el sitio web oficial único antes del inicio del desplazamiento.

A fin de evitar los pagos duplicados, ninguna disposición del presente artículo permitirá que ningún elemento de

remuneración, complemento o gasto relacionado con el trabajo fuera del lugar de trabajo habitual se abone más de una vez a un trabajador desplazado. El trabajador estará sujeto a las condiciones de trabajo y empleo que le sean más favorables.

Enmienda 29

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra b

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 bis

Texto de la Comisión

1 bis. Si las empresas establecidas en el territorio de un Estado miembro están obligadas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o por convenios colectivos a subcontratar en el contexto de sus obligaciones contractuales solo con empresas que garanticen determinadas condiciones de **trabajo y empleo por lo que respecta a la remuneración**, los Estados miembros podrán establecer, de manera no discriminatoria y proporcionada, que **dichas empresas estén sujetas a la misma obligación con respecto a los subcontratos que las empresas, a que se refiere el artículo 1, apartado 1, que desplazan trabajadores a su territorio.**

Enmienda

1 bis. Si las empresas establecidas en el territorio de un Estado miembro están obligadas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o por convenios colectivos a subcontratar en el contexto de sus obligaciones contractuales solo con empresas que garanticen determinadas condiciones de remuneración, los Estados miembros podrán establecer, de manera no discriminatoria y proporcionada, que **las empresas que desplacen trabajadores a su territorio estén sujetas a la misma obligación. Esos requisitos serán aplicables únicamente a los empleados del subcontratista que hayan sido desplazados a otro Estado miembro.**

Enmienda 30

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra b bis (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 bis bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

b bis) Se inserta el apartado siguiente:

«1 bis bis. En caso de

subcontratación, el contratista informará por escrito a un proveedor de servicios de otro Estado miembro acerca de las condiciones de trabajo y empleo aplicables en lo que se refiere a la remuneración antes del inicio del contrato de servicios.».

Enmienda 31

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra b ter (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 bis ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

b ter) Se inserta el apartado siguiente:

«1 bis ter. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda medida mencionada en el presente artículo. La Comisión comunicará esas medidas a los demás Estados miembros.».

Enmienda 32

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra c bis (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 7 – párrafo 2

Texto en vigor

Enmienda

«Se considerará que los complementos correspondientes al desplazamiento forman parte *del salario mínimo*, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención.»

c bis) En el apartado 7, el párrafo segundo se sustituye por el texto siguiente:

«Se considerará que los complementos correspondientes al desplazamiento forman parte *de la remuneración*, en la medida en que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente realizados originados por el desplazamiento, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención. *En ese caso, serán facilitados por el empleador y no serán deducidos de la*

remuneración.».

Enmienda 33

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra c ter (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 8 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

c ter) Se inserta el apartado siguiente:

«8 bis. De conformidad con la legislación y las prácticas nacionales y sobre una base no discriminatoria, los Estados miembros también podrán basarse, caso de que así lo decidan, en los convenios colectivos o laudos arbitrales que sean representativos, si así los define el Estado miembro en el que se efectúe el trabajo, de la zona geográfica, la profesión o el sector industrial determinado y que ofrezcan las condiciones de empleo y trabajo más favorables al trabajador.

Los Estados miembros velarán por que la información sobre dichos convenios colectivos o laudos arbitrales esté disponible en el sitio web oficial único. Dichos convenios colectivos serán aplicables a los trabajadores desplazados en tanto en cuanto se publiquen en el sitio web oficial único.

Una empresa no será responsable de la falta de aplicación ni de la aplicación incorrecta de dichos convenios colectivos o laudos arbitrales si la información no se facilita, o se facilita de manera incorrecta, en el sitio web oficial único antes del inicio del desplazamiento.».

Enmienda 34

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra d
Directiva 96/71/CE
Artículo 3 – apartado 9

Texto de la Comisión

d) *Se suprime el apartado 9.*

Enmienda

d) *El apartado 9 se sustituye por el texto siguiente:*

«Además de las condiciones de trabajo y empleo contempladas en el apartado 1 del presente artículo, los Estados miembros podrán disponer que las empresas mencionadas en el apartado 1 del artículo 1 garanticen a los trabajadores, con arreglo a la letra c) del apartado 3 del artículo 1, el beneficio de las mismas condiciones que se apliquen a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en el Estado miembro en cuyo territorio se ejecute el trabajo.

Las empresas de empleo temporal o agencias de colocación establecidas en un Estado miembro podrán desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en el territorio de otro Estado miembro, siempre que la empresa usuaria esté establecida en el Estado miembro en cuyo territorio se encuentre desplazado el trabajador. De no ser este el caso, se considerará que el Estado miembro de acogida del trabajador desplazado es el país en el que realiza habitualmente su trabajo, sin perjuicio de las condiciones de trabajo y empleo que sean más favorables para el trabajador.».

Enmienda 35

Propuesta de Directiva
Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra d bis (nueva)
Directiva 96/71/CE
Artículo 3 – apartado 10

Texto en vigor

Enmienda

d bis) El apartado 10 se sustituye por el

10. La presente Directiva no impedirá que los Estados miembros, de conformidad con las disposiciones del Tratado, impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, **por igual**:

- *condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas en el párrafo primero del apartado 1, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público,*

- *condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos o laudos arbitrales de acuerdo con el apartado 8 que se refieran a actividades distintas de las contempladas en el Anexo.*

texto siguiente:

10. La presente Directiva no impedirá que los Estados miembros, de conformidad con las disposiciones del Tratado y **en consonancia con la legislación y las prácticas nacionales**, impongan **condiciones de trabajo y empleo** a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados **que operen en su territorio referidas a materias distintas de las enumeradas en el párrafo primero del apartado 1, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público.**

A los efectos de la presente Directiva, las disposiciones de orden público se referirán a medidas no discriminatorias adoptadas por el interés público, entre otras, las medidas en los ámbitos de la protección de los trabajadores, la igualdad de trato, la competencia leal y el funcionamiento adecuado del mercado de trabajo. Tales medidas no tendrán una finalidad económica.

Enmienda 36

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra e

Texto de la Comisión

e) *Se suprime el párrafo segundo del apartado 10.*

Enmienda

suprimida

Enmienda 37

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 bis (nuevo)

Directiva 96/71/CE

Artículo 4 – apartado 2 – párrafo 1

Texto en vigor

Los Estados miembros establecerán una cooperación entre las administraciones públicas a las que, en virtud de la legislación nacional, compete la supervisión de las condiciones de trabajo y empleo contempladas en el artículo 3. Esta cooperación consistirá, en particular, en responder a las peticiones justificadas cursadas por dichas administraciones de información relativa al suministro transnacional de trabajadores, **incluidos** los casos de abuso manifiesto o los casos de actividades **transnacionales** presuntamente ilegales.

Enmienda

2 bis) En el artículo 4, apartado 2, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«Los Estados miembros establecerán una cooperación entre las administraciones públicas a las que, en virtud de la legislación nacional, compete la supervisión de las condiciones de trabajo y empleo contempladas en el artículo 3. Esta cooperación consistirá, en particular, en responder a las peticiones justificadas cursadas por dichas administraciones de información relativa al suministro transnacional de trabajadores, **y en abordar** los casos de abuso manifiesto o los casos de actividades presuntamente ilegales, **como los casos transnacionales de trabajo no declarado y de trabajo por cuenta propia falso. Esta cooperación será respaldada por la Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado.**

Si la oficina de enlace o la autoridad competente en el Estado miembro de origen del trabajador desplazado no posee la información solicitada por la autoridad competente del Estado miembro de acogida, recabará esa información de otras autoridades u organismos. En caso de demoras persistentes a la hora de facilitar la información al Estado miembro de acogida, se informará a la Comisión, quien adoptará las medidas adecuadas.»

Enmienda 38

Propuesta de Directiva

PE582.163v02-00

28/94

RR\1137464ES.docx

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 ter (nuevo)

Directiva 96/71/CE

Artículo 5 – apartado 1

Texto en vigor

Los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas en caso de incumplimiento de la presente Directiva.

En particular, velarán por que los trabajadores o *sus* representantes dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Enmienda

2 ter) El artículo 5 se sustituye por el texto siguiente:

«Los Estados miembros de acogida y los Estados miembros *de establecimiento* serán responsables de la vigilancia, el control y el cumplimiento de las obligaciones contempladas en la presente Directiva y adoptarán las medidas oportunas en caso de incumplimiento de la presente Directiva. *Las sanciones previstas deberán ser eficaces, proporcionadas y disuasorias.*

En particular, velarán por que los trabajadores o **los** representantes **de los trabajadores** dispongan de procedimientos adecuados para que se cumplan las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Los Estados miembros velarán por que, cuando se trate de un falso desplazamiento, con independencia de la legislación aplicable a la relación laboral, se apliquen las condiciones de trabajo y empleo del Estado miembro donde se presta el servicio.».

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El desplazamiento es una forma específica de movilidad laboral basada en la libre prestación de servicios transfronterizos dentro del mercado interior. La Directiva de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios define una serie de normas obligatorias relativas a las condiciones de trabajo y empleo que deben aplicarse a los trabajadores desplazados. Aunque los trabajadores desplazados estén empleados por una empresa que les hace desplazarse y están, por ello, sometidos a la legislación del «Estado de origen», benefician de una serie de derechos fundamentales en vigor en el Estado miembro de acogida. Es menester garantizar, por ello, que el ejercicio de estos derechos y las condiciones laborales estén protegidos en toda la Unión.

Según la Comisión, en 2014 se registraron más de 1,9 millones de desplazamientos en la Unión, lo que representa un aumento del 10,3 % con respecto a 2013 y del 44,4 % con respecto a 2010. El sector de la construcción representa el 43,7 % del número total de trabajadores desplazados, aunque el número de desplazamientos también es importante en los sectores manufacturero, educativo y sanitario.

Desde 1996 la situación económica y del mercado laboral ha cambiado considerablemente en la Unión. A lo largo de las dos últimas décadas el mercado único ha crecido y se han incrementado las diferencias salariales.

Aunque los desplazamientos de trabajadores forman parte integrante del mercado interior, pueden tener consecuencias imprevistas para determinados sectores y regiones. Según la Comisión, los trabajadores desplazados pueden ganar hasta un 50 % menos que los trabajadores locales en algunos sectores o Estados miembros, lo cual distorsiona la igualdad de condiciones entre empresas y entre trabajadores.

Teniendo en cuenta esto y las numerosas decisiones sobre la interpretación de las disposiciones en vigor por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la Comisión ha propuesto una revisión de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores que complemente la directiva de aplicación adoptada en 2014.

La directiva de aplicación se ha centrado fundamentalmente en reforzar la aplicación práctica y el cumplimiento de las disposiciones de la Directiva de 1996 abordando las cuestiones relativas al fraude y la elusión y mejorando el intercambio de información entre los Estados miembros. Lamentablemente, hasta la fecha no todos los Estados miembros han transpuesto la Directiva.

No obstante, la directiva de aplicación no aborda las cuestiones más importantes relacionadas con el marco de 1996 en relación con el núcleo duro de las condiciones de trabajo y empleo que los trabajadores desplazados puedan disfrutar.

El proyecto de informe de las coponentes pretende basarse en la propuesta de la Comisión y proponer un instrumento jurídico eficaz para garantizar unas condiciones de competencia equitativas en la prestación de servicios transfronterizos, junto con una adecuada protección social de los trabajadores desplazados.

ANEXO: LISTA DE ENTIDADES O PERSONAS QUE HAN APORTADO SU CONTRIBUCIÓN A LAS COPONENTES

Las copONENTES quieren dar a conocer que durante la preparación de su informe se pusieron en contacto con ellas, entre otros, los siguientes representantes de partes interesadas y grupos de presión.

Organización y/o persona
Ministerio sueco de Empleo e Integración
Ministerio francés de Trabajo
Ministerio maltés de Diálogo Social, Consumo y Libertades Públicas
Secretaría General de Asuntos Europeos de la República Francesa
Representación Permanente de Suecia ante la Unión Europea
Representación Permanente de los Países Bajos ante la Unión Europea
Representación Permanente de Francia ante la Unión Europea
Representante Permanente de Malta ante la Unión Europea
Representante Permanente de Polonia ante la Unión Europea
Comité de las Regiones
Comité Económico y Social Europeo
Comité Económico, Social y Medioambiental de la República Francesa
CES: Confederación Europea de Sindicatos.
BusinessEurope
Confederación europea de servicios de empleo privados Eurociett/Confederación Mundial de Empleo
EFBWW - Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y de la Madera
FIEC - Federación de la Industria Europea de la Construcción
Iniciativa de Movilidad Laboral
Konsentio Public Affairs, en nombre de la campaña Fair Transport Europe
ETF - Federación Europea de Trabajadores del Transporte
CEEMET - Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based Industries (patronal de las industrias del metal, la ingeniería y la tecnología)
EBC - Confederación Europea de Constructores
REIF - Représentation européenne des institutions de la sécurité sociale française
DGB - Confederación Alemana de Sindicatos
Chambre des salariés du Luxembourg
OGBL - Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg
LCGB - Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens
FinUnions - Representación de sindicatos finlandeses ante la Unión Europea
Representación sindical danesa
Representación sindical sueca en Bruselas
Representación sindical noruega
FFB - Fédération Française du Bâtiment
VNO NCW - Verbond van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
FNV - Federatie Nederlandse Vakbeweging
Cámara de Comercio e Industria de Île-de-France
ÖGB - Federación de sindicatos austríacos

CGPME - Confederación General de Pymes Francesas
Koninklijke Vereniging MKB-Nederland
BDA - Confederación de Asociaciones de Empresarios Alemanes
UPA - Union Professionnelle Artisanale
TBN - Transport Belangen Nederland
MEDEF - Confederación de empresas de Francia
Fédération Nationale des Transports Routiers France
Fédération Nationale des Travaux Publics France
ZDH - Zentralverband Des Deutschen Handwerks
APCMA - Assemblée Permanente des Chambres des Métiers et de l'Artisanat en France

OPINIÓN MINORITARIA

presentada de conformidad con el artículo 52 bis, apartado 4, del Reglamento interno
Martina Dlabajova

En mi calidad de ponente alternativo, voté en contra del informe en la comisión porque, desde mi punto de vista, no se logra un equilibrio entre la libre circulación de servicios y la protección de los trabajadores. Como muestran las abstenciones y los votos en contra, el informe no reflejó plenamente las preocupaciones de diversas delegaciones nacionales en el Parlamento Europeo.

Celebro el acuerdo sobre unas soluciones específicas sectoriales en el sector del transporte y el compromiso acerca de la duración del desplazamiento (veinticuatro meses con una posible prórroga).

A la vista de la falta de claridad en la cuestión de la «remuneración», respaldo la cláusula de salvaguardia para las empresas que les exime de la responsabilidad de aplicar elementos de remuneración en caso de que no se les faciliten, o se faciliten de forma incorrecta, en el sitio web oficial único.

Observo con preocupación la eliminación de referencias a la libre circulación de servicios a lo largo de todo el texto, y los intentos de limitar las libertades contractuales recogidas en el Reglamento Roma I.

Además, creo que la obligación de aplicar todos los convenios colectivos a las empresas extranjeras no es realista en la práctica y puede generar obstáculos injustificados a la prestación transfronteriza de servicios.

Manifiesto mi completo desacuerdo con la ampliación de la base jurídica a los capítulos sociales, lo que crea inseguridad jurídica a la aplicación de la Directiva.

OPINIÓN MINORITARIA

presentada de conformidad con el artículo 52 bis, apartado 4, del Reglamento interno por el Grupo ENF

A/ Considerando que el informe del Parlamento Europeo introduce algunos cambios positivos, entre ellos, la igualdad de trato de los trabajadores desplazados cedidos por una empresa de trabajo temporal y de los trabajadores de empresas de trabajo temporal nacionales, y la libertad de los Estados miembros a la hora de decidir a escala nacional si desean ampliar la duración de un desplazamiento;

B/ Considerando, no obstante, que la revisión de esa Directiva es prematura, puesto que se lleva a cabo incluso antes de que se haya evaluado la Directiva relativa a la garantía de cumplimiento de 2014, y, por tanto, sin información concreta de la situación actual;

C/ Considerando que el cambio en la terminología, de «salario mínimo» a «remuneración», dadas las grandes diferencias entre los sistemas de los Estados miembros, no basta para evitar los abusos reiterados, en particular en lo que se refiere al abono de las tarifas por hora;

D/ Considerando que la promesa de ampliar la responsabilidad del contratista en caso de desplazamiento abusivo por parte del subcontratista no se ha respetado;

E/ Considerando que debe aplicarse la legislación más favorable desde el primer día del desplazamiento;

1. El Grupo ENF se desliga del trabajo realizado en el presente informe. Reconocemos que se han llevado a cabo algunos esfuerzos para endurecer la legislación, si bien opinamos que este texto no va lo suficientemente lejos y no podemos apoyarlo.

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS SOBRE EL FUNDAMENTO JURÍDICO

Sr. D. Thomas Händel
Presidente
Comisión de Empleo y Asuntos Sociales
BRUSELAS

Asunto: Opinión sobre la base jurídica de la propuesta de Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

Señor Presidente:

Mediante carta de 24 de marzo de 2017, usted solicitó a la Comisión de Asuntos Jurídicos que, de conformidad con el artículo 39, apartado 2, del Reglamento interno, examinase la procedencia de la base jurídica de la propuesta de la Comisión de referencia.

En la reunión del 12 de junio de 2017, la comisión examinó la cuestión mencionada.

El desplazamiento de trabajadores está regulado por la Directiva 96/71/CE, que se adoptó sobre la base del artículo 57 del TCE y el artículo 66 del TCE. Estos artículos se corresponden ahora con el artículo 53, apartado 1, del TFUE y el artículo 62 del TFUE, en los que la Comisión ha basado su propuesta de modificación de la Directiva.

El proyecto de informe de los coponentes en la Comisión EMPL pretende introducir el artículo 151 del TFUE y el artículo 153, apartado 1, letras a) y b), del TFUE como bases jurídicas adicionales, y se han presentado enmiendas con miras a añadir a la base jurídica el artículo 46 del TFUE, el artículo 56 del TFUE o el artículo 153 en su conjunto o a sustituir el artículo 53, apartado 1, por los artículos 54 y 56 del TFUE.

En la reunión del 12 de junio de 2017, la Comisión de Asuntos Jurídicos decidió, en consecuencia, por 13 votos a favor, 11 en contra y 1 abstención¹, recomendarle que se

¹ Estuvieron presentes en la votación final: Pavel Svoboda (presidente), Lidia Joanna Geringer de Oedenberg (vicepresidenta), Jean-Marie Cavada (vicepresidente), Laura Ferrara (vicepresidenta), Max Andersson, Joëlle Bergeron, Dominique Bilde (suplente de Marie-Christine Boutonnet, de conformidad con el artículo 200, apartado 2, del Reglamento interno), Antanas Guoga, Heidi Hautala, Mary Honeyball, Danuta Jazłowiecka (suplente de Tadeusz Zwiefka, de conformidad con el artículo 200, apartado 2, del Reglamento interno), Sylvia-Yvonne Kaufmann, Katerina Konečná (suplente de Jiří Maštálka, de conformidad con el artículo 200, apartado 2, del Reglamento interno), Merja Kyllönen (suplente de Kostas Chrysogonos, de conformidad con el artículo 200, apartado 2, del Reglamento interno), Gilles Lebreton, Victor Negrescu, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Dariusz Rosati (suplente de Rosa Estaràs Ferragut, de conformidad con el artículo 200, apartado 2, del

conserven las bases jurídicas propuestas por la Comisión, el artículo 53 TFUE y el artículo 62 TFUE, ya que son adecuadas como bases jurídicas para la propuesta de Directiva de modificación. El artículo 153, apartado 2, del TFUE debe considerarse una base jurídica adicional, en particular, si el Parlamento hace cada vez más hincapié en la protección de los derechos de los trabajadores desplazados. Si se añade el artículo 153 del TFUE como base jurídica, resultaría recomendable hacer referencia, en este caso, al artículo 153, apartado 1, letras a) y b), del TFUE, en combinación con el artículo 153, apartado 2, del TFUE.

1. Antecedentes

El desplazamiento de trabajadores está regulado por la Directiva 96/71/CE, que se adoptó sobre la base del artículo 57 del TCE y el artículo 66 del TCE. Estos artículos se corresponden ahora con el artículo 53, apartado 1, del TFUE y el artículo 62 del TFUE, es decir, los artículos en los que la Comisión ha basado su propuesta de modificación de la Directiva.

La Directiva 96/71/CE establece el marco reglamentario de la Unión con miras a promover y facilitar la prestación transfronteriza de servicios a través del desplazamiento temporal de trabajadores a otro Estado miembro. En fecha más reciente se adoptó la Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento con miras a reforzar los instrumentos disponibles para combatir y sancionar cualquier abuso, elusión o fraude en materia de desplazamiento de trabajadores.

Con arreglo a las normas actuales, las empresas que desplazan trabajadores deben respetar un conjunto de derechos fundamentales del país de acogida, incluidas las cuantías de salario mínimo. Esta disposición causa unas diferencias salariales significativas entre los trabajadores desplazados y locales en los países de acogida, que oscilan entre un 10 % y un 50 %, en función de los países y sectores, con lo que se distorsiona la igualdad de condiciones entre las empresas puesto que, en lo que respecta a los costes laborales, se confiere una ventaja a las empresas que desplazan trabajadores frente a las empresas locales en los Estados miembros de acogida.

Según la exposición de motivos de la propuesta, la Directiva de 96/71/CE pretende «alcanzar un equilibrio entre los objetivos de promover y facilitar la prestación transfronteriza de servicios, proteger a los trabajadores desplazados y garantizar una competencia leal entre los competidores extranjeros y locales», equilibrio que no se ha logrado en la actualidad. A fin de «reequilibrar» la Directiva, la propuesta introduciría el principio de «idénticas normas de remuneración para el mismo trabajo», y ya no exigiría únicamente el pago de salarios mínimos y extendería a todos los sectores la referencia a convenios colectivos universalmente vinculantes.

La propuesta establecería que el Derecho laboral del Estado miembro de acogida se aplicaría a los desplazamientos de larga duración que superen los veinticuatro meses a través de la presunción de que este sería el lugar de trabajo habitual. La elección del plazo de veinticuatro meses está justificada, ya que está en consonancia con la normativa sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social. La propuesta pretende asimismo establecer la igualdad de remuneración entre los trabajadores desplazados en las cadenas de subcontratación y los trabajadores del contratista principal, mediante la aplicación de las condiciones de trabajo que haya implantado este último, incluidas, en su caso, las establecidas en los convenios de empresa y aplicar obligatoriamente las mismas condiciones a los trabajadores desplazados a

Reglamento interno), Virginie Rozière, Sajjad Karim, Elly Schlein (suplente de Evelyn Regner, de conformidad con el artículo 200, apartado 2, del Reglamento interno), József Szájer, Axel Voss, Kosma Złotowski.

través de empresas de trabajo temporal que a los trabajadores temporales contratados localmente.

2. Artículos pertinentes del Tratado

La propuesta de la Comisión se basa en los artículos 53 y 62 del TFUE, cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 53

(antiguo artículo 47 TCE)

1. A fin de facilitar el acceso a las actividades no asalariadas y su ejercicio, el Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, adoptarán directivas para el reconocimiento mutuo de diplomas, certificados y otros títulos, así como para la coordinación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al acceso a las actividades por cuenta propia y a su ejercicio.

Artículo 62

(antiguo artículo 55 TCE)

Las disposiciones de los artículos 51 a 54, ambos inclusive, serán aplicables a las materias reguladas por el presente capítulo.

El proyecto de informe pretende añadir el artículo 151 y el artículo 153, apartado 1, cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 151

(antiguo artículo 136 TCE)

La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

A tal fin, la Unión y los Estados miembros emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión.

Artículo 153

(antiguo artículo 137 TCE)

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;*
- b) las condiciones de trabajo;*
- c) la seguridad social y la protección social de los trabajadores;*

- d) la protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral;*
- e) la información y la consulta a los trabajadores; f) la representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5;*
- g) las condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Unión;*
- h) la integración de las personas excluidas del mercado laboral, sin perjuicio del artículo 166;*
- i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo;*
- j) la lucha contra la exclusión social;*
- k) la modernización de los sistemas de protección social, sin perjuicio de la letra c).*

2. A tal fin, el Parlamento Europeo y el Consejo:

a) podrán adoptar medidas destinadas a fomentar la cooperación entre los Estados miembros mediante iniciativas para mejorar los conocimientos, desarrollar el intercambio de información y de buenas prácticas, promover fórmulas innovadoras y evaluar experiencias, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros;

b) podrán adoptar, en los ámbitos mencionados en las letras a) a i) del apartado 1, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros. Tales directivas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

El Parlamento Europeo y el Consejo decidirán, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones.

En los ámbitos mencionados en las letras c), d), f) y g) del apartado 1, el Consejo decidirá con arreglo a un procedimiento legislativo especial, por unanimidad, previa consulta al Parlamento Europeo y a dichos Comités.

El Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá decidir que el procedimiento legislativo ordinario sea aplicable a las letras d), f) y g) del apartado 1.

3. Todo Estado miembro podrá confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de estos últimos, la aplicación de las directivas adoptadas en virtud del apartado 2, o, en su caso, la aplicación de una decisión del Consejo adoptada de conformidad con el artículo 155.

En tal caso se asegurará de que, a más tardar en la fecha en la que deba estar transpuesta o aplicada una directiva o una decisión, los interlocutores sociales hayan establecido, mediante acuerdo, las disposiciones necesarias; el Estado miembro interesado deberá tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por dicha directiva o dicha decisión.

Con las enmiendas presentadas en la comisión competente para el fondo, se pretende introducir los artículos 46, 54 y 56 del TFUE como bases jurídicas adicionales o alternativas; el tenor de dichos artículos es el siguiente:

Artículo 46

(antiguo artículo 40 TCE)

El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán, mediante directivas o reglamentos, las medidas necesarias a fin de hacer efectiva la libre circulación de los trabajadores, tal como queda definida en el artículo 45, en especial:

- a) asegurando una estrecha colaboración entre las administraciones nacionales de trabajo;*
- b) eliminando aquellos procedimientos y prácticas administrativos, así como los plazos de acceso a los empleos disponibles, que resulten de la legislación nacional o de acuerdos celebrados con anterioridad entre los Estados miembros, cuyo mantenimiento suponga un obstáculo para la liberalización de los movimientos de los trabajadores;*
- c) eliminando todos los plazos y demás restricciones previstos en las legislaciones nacionales o en los acuerdos celebrados con anterioridad entre los Estados miembros, que impongan a los trabajadores de los demás Estados miembros condiciones distintas de las impuestas a los trabajadores nacionales para la libre elección de un empleo;*
- d) estableciendo los mecanismos adecuados para poner en relación las ofertas y las demandas de empleo y facilitar su equilibrio en condiciones tales que no se ponga en grave peligro el nivel de vida y de empleo en las diversas regiones e industrias.*

Artículo 54

(antiguo artículo 48 TCE)

Las sociedades constituidas de conformidad con la legislación de un Estado miembro y cuya sede social, administración central o centro de actividad principal se encuentre dentro de la Unión quedarán equiparadas, a efectos de aplicación de las disposiciones del presente capítulo, a las personas físicas nacionales de los Estados miembros.

Por sociedades se entiende las sociedades de Derecho civil o mercantil, incluso las sociedades cooperativas, y las demás personas jurídicas de Derecho público o privado, con excepción de las que no persigan un fin lucrativo.

Artículo 56

(antiguo artículo 49 TCE)

En el marco de las disposiciones siguientes, quedarán prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la Unión para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un Estado miembro que no sea el del destinatario de la prestación.

El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, podrán extender el beneficio de las disposiciones del presente capítulo a los prestadores de servicios que sean nacionales de un tercer Estado y se hallen establecidos dentro de la Unión.

3. Jurisprudencia sobre la base jurídica

Según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, «la elección de la base jurídica de un acto comunitario [ahora de la Unión] debe basarse en elementos objetivos susceptibles de

control jurisdiccional, entre los que figuran, en especial, la finalidad y el contenido del acto»¹. Por consiguiente, la elección de una base jurídica incorrecta puede justificar la anulación del acto en cuestión².

En cuanto a las bases jurídicas múltiples, si el examen de una medida muestra que esta persigue un doble objetivo o que tiene un componente doble, y si uno de dichos objetivos o componentes puede calificarse de principal o preponderante, mientras que el otro solo es accesorio, dicho acto debe fundarse en una sola base jurídica, a saber, aquella que exige el objetivo o componente principal o preponderante³. Sin embargo, cuando una medida tenga varios objetivos o componentes simultáneos indisolublemente vinculados entre sí, sin que ninguno de ellos sea secundario e indirecto respecto del otro o de los otros, la medida deberá basarse en las diversas disposiciones pertinentes del Tratado⁴.

No cabe recurrir a una doble base jurídica cuando los procedimientos previstos para una y otra base jurídica son incompatibles o cuando la acumulación de bases jurídicas puede minar los derechos del Parlamento.⁵

4. Finalidad y contenido de la propuesta

La Directiva 96/71/CE no contiene ningún artículo donde se explicita la finalidad y el objeto de la Directiva, ni la Comisión tiene previsto introducir cambio alguno a este respecto. No obstante, los primeros cuatro considerandos de la propuesta, en particular, pueden servir de indicación. Tienen el siguiente tenor:

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de septiembre de 2009, Comisión/Parlamento y Consejo, C-411/06, ECLI:EU:C:2009:518, apartado 45; sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de julio de 2012, Parlamento/Consejo, C-130/10, ECLI:EU:C:2012:472, apartado 42, así como la jurisprudencia citada.

² Dictamen 2/00 del Tribunal de Justicia, de 6 de diciembre de 2001, sobre el Protocolo de Cartagena, ECLI:EU:C:2001:664, apartado 5.

³ Sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de octubre de 2013, Comisión/Consejo, C-137/12, ECLI:EU:C:2013:675, apartado 53; sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de septiembre de 2009, Comisión/Parlamento y Consejo, C-411/06, ECLI:EU:C:2009:518, apartado 46 y la jurisprudencia citada; sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de septiembre de 2012, Parlamento/Consejo, C-490/10, ECLI:EU:C:2012:525, apartado 45; asunto C-155/07 Parlamento v Consejo, [2008] ECR I-08103, ap. 34;

⁴ asunto C-211/01 Comisión v Consejo, [2003] ECR I-08913, ap. 40; sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de septiembre de 2009, Comisión/Parlamento y Consejo, C-411/06, ECLI:EU:C:2009:518, apartado 47; sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de enero de 2006, Comisión/Parlamento Europeo y Consejo, C-178/03, ECLI:EU:C:2006:4, apartados 43 a 56.

⁵ Sentencia de 10 de enero de 2006, Comisión/Parlamento Europeo y Consejo (C-178/03, Rec. 2006, p. I-107), apartado 57; sentencia del Tribunal de Justicia de 25 de febrero de 1999, Parlamento Europeo/Consejo, asuntos acumulados C-164/97 y C-165/97, ECLI:EU:C:1999:99, apartado 14; sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de junio de 1991, Comisión/Consejo («Dióxido de titanio»), C-300/89, ECLI:EU:C:1991:244, apartados 17 a 25; sentencia del Tribunal de Justicia de 29 de abril de 2004, Comisión/Consejo (recaudación de impuestos indirectos), C-338/01, ECLI:EU:C:2004:253, apartado 57.

(2) *La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin.*

(3) *De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El artículo 9 del TFUE también encomienda a la Unión la tarea de promover un nivel de empleo elevado, garantizar una protección social adecuada y luchar contra la exclusión social.*

(4) *Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.*

Así como los considerandos primero y segundo hacen hincapié en el aspecto de la libre prestación de servicios, los considerandos tercero y cuarto añaden los aspectos de la justicia social y la necesidad de «determinar si la Directiva (...) sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.»

Del análisis del contenido de la propuesta se desprende que el objeto de la propuesta incluye efectivamente, como mínimo, el aspecto de «reequilibrar» la promoción de la libre prestación de servicios con la protección de los derechos de los trabajadores.

Tal y como se expone más arriba, la propuesta pretende introducir normas igualitarias de remuneración para los desplazamientos de larga duración y extender a todos los sectores la referencia a convenios colectivos universalmente vinculantes.

La introducción de normas igualitarias en materia de remuneración contribuirá a aumentar los salarios percibidos por los trabajadores desplazados, reducir las diferencias salariales con los trabajadores locales y establecer unas condiciones de competencia equitativas entre las empresas en los países de acogida.

Además, las normas de igualdad de trato en los desplazamientos de larga duración que superen los veinticuatro meses y en las cadenas de subcontratación pueden reducir también la importancia de los costes salariales como factor de competencia al reducir la competitividad de las empresas establecidas en Estados miembros con salarios más bajos, especialmente en sectores de fuerte intensidad de mano de obra.

Concretamente, el nuevo artículo 2 bis que se añade a la Directiva 96/71/CE –según se afirma en la propuesta– «aborda la legislación laboral aplicable a los trabajadores desplazados cuando la duración prevista o real del desplazamiento excede de veinticuatro meses» y subraya, además, que «según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, la distinción entre libertad de establecimiento y libre prestación de servicios con carácter temporal debe efectuarse caso por caso, teniendo en cuenta no solo la duración sino también la frecuencia, periodicidad y continuidad de la prestación».

Por otra parte, habida cuenta de que la propuesta de Directiva también tiene por objeto «evitar la elusión de la norma establecida en el apartado 1, el apartado 2 aclara que, en caso de sustitución de un trabajador para realizar la misma tarea, el cálculo de la duración del desplazamiento debe tener en cuenta la duración acumulada del desplazamiento de los trabajadores afectados». La norma del apartado 1 se aplicará siempre que la duración acumulada sea superior a veinticuatro meses, aunque, con el fin de respetar el principio de proporcionalidad, únicamente a los trabajadores desplazados durante al menos seis meses.

La propuesta también introduce varias modificaciones en el artículo 3, letra a), de la Directiva, concretamente en lo que respecta a la imposición de «la obligación de publicar información sobre los elementos de la remuneración», y se añade una nueva norma en la letra b), a fin de ofrecer «a los Estados miembros la facultad de obligar a las empresas a subcontratar solo con empresas que concedan a los trabajadores determinadas condiciones de remuneración aplicables al contratista, incluidas las derivadas de los convenios colectivos no aplicables universalmente».

En lo que atañe al nuevo apartado en el artículo 1, apartado 3, letra c), de la Directiva, en él «se especifica que las condiciones aplicables a las empresas transfronterizas que ceden trabajadores deben ser las mismas que se aplican, con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE, a las empresas nacionales que ceden trabajadores». Contrariamente a lo dispuesto en el artículo 3, apartado 9, de la Directiva, esto constituiría una obligación legal impuesta a los Estados miembros.

5. Determinación de la base jurídica adecuada

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la elección de la base jurídica de un acto de la Unión debe basarse en elementos objetivos susceptibles de control jurisdiccional; entre estos figuran, en particular, la finalidad y el contenido del acto. Además, no cabe recurrir a una doble base jurídica cuando los procedimientos previstos para una y otra base jurídica sean incompatibles o cuando la acumulación de bases jurídicas pueda afectar a los derechos del Parlamento.

Por otra parte, y ante todo, ha de comprobarse si la disposición de los Tratados que se propone puede utilizarse realmente como base jurídica. Del principio de atribución, consagrado en el artículo 5 del TUE, se desprende que la Unión actúa dentro de los límites de las competencias que le atribuyen los Tratados. Por otra parte, debe entenderse que el artículo 289 del TFUE estipula que en los Tratados se mencione explícitamente el procedimiento para la adopción por parte de la Unión de un acto legislativo relativo a un ámbito específico. Una disposición de los Tratados que no se refiere a un procedimiento para la adopción de un acto no puede, por lo tanto, servir de base jurídica para una directiva. Por otra parte, la disposición de los Tratados que se utilice como base jurídica también ha de permitir, evidentemente, la adopción de un acto, cuya finalidad y contenido se corresponde con la competencia otorgada en la disposición utilizada como base jurídica para el acto.

Las disposiciones propuestas por la Comisión no solo satisfacen claramente los requisitos generales de las bases jurídicas sino que también son apropiadas habida cuenta de la finalidad y el contenido de la propuesta, en la medida en que siga siendo –como ocurre con la Directiva 96/71/CE– la promoción de la libre prestación de servicios gracias al desplazamiento de trabajadores.

En este caso, el recurso a una doble base jurídica es una cuestión puramente técnica y se debe a que, en el TFUE, el capítulo 3 del título IV sobre servicios no incluye una base jurídica apropiada para el tipo de actos reglamentados por la Directiva 96/71/CE y que la propuesta pretende reglamentar. Sin embargo, el artículo 62 del TFUE amplía el ámbito de aplicación de los artículos 51 a 54 del TFUE al capítulo sobre servicios, lo que permite recurrir a lo dispuesto en el artículo 53 del TFUE, en combinación con el artículo 62 del TFUE, como base jurídica.

Dado que en la solicitud de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de una opinión sobre la base jurídica se mencionan no solo las modificaciones que se proponen a este respecto en el

proyecto de informe sino también en las enmiendas presentadas en la comisión competente para el fondo, estas últimas también se tomarán en consideración. Dos de las disposiciones que se proponen como base jurídica, a saber, el artículo 54 del TFUE y el artículo 151 del TFUE, no pueden utilizarse como base jurídica debido al hecho de que no contienen referencia alguna a un procedimiento jurídico, por lo que no requieren mayor consideración.

El artículo 46 del TFUE y el artículo 56 del TFUE sí hacen referencia al procedimiento legislativo ordinario. Sin embargo, si se examinan los actos que dichos artículos permiten adoptar a la Unión, queda de manifiesto que no se corresponden con la finalidad y el contenido de la propuesta. El artículo 46 del TFUE enumera una serie de medidas encaminadas a fomentar la libre circulación de los trabajadores facilitando el funcionamiento de un mercado común de trabajo, ninguna de las cuales se corresponde con la finalidad y el contenido de la directiva vigente, ni con la finalidad y el contenido de la propuesta. El artículo 56 del TFUE permite extender la libre prestación de servicios a los nacionales de terceros países que se hallen establecidos dentro de la Unión, lo cual claramente no constituye el objeto de la propuesta. Para que cualquiera de los dos artículos pudiera ser aplicable como base jurídica, habría que contemplar un acto legislativo completamente distinto.

Queda por examinar si podría añadirse el artículo 153 del TFUE como algo que constituiría, en esencia, una segunda base jurídica. El apartado 2 de dicho artículo ofrece la base jurídica para adoptar directivas que establezcan «disposiciones mínimas» en los ámbitos de la política social que se enumeran en el apartado 1 del artículo. Las letras a) y b) del apartado 1, que se han propuesto como base jurídica adicional, hacen referencia a «la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores» y a «las condiciones de trabajo», respectivamente. Las directivas que persigan los objetivos definidos en las letras a) y b) se adoptarán con arreglo al procedimiento legislativo ordinario.

Habida cuenta de la finalidad de la propuesta, tal como se expresa, en particular, en los primeros considerandos, así como del contenido de las enmiendas propuestas a los artículos de la Directiva 96/71/CE, cabe concluir que en la propuesta se hace un mayor hincapié en la protección de los derechos de los trabajadores en comparación con la directiva vigente, con lo que, caso de aprobarse, se desplazaría «el equilibrio (...) entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados» citado en el considerando 4 de la propuesta, hacia la protección de los derechos de los trabajadores desplazados.

La referencia, en el considerando 4 de la propuesta, a la necesidad de «determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados» también parece apuntar a que este último aspecto ha sido una de las razones por la que la Comisión ha decidido proponer la modificación de la directiva, si bien el deseo de «garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas» citado en el considerando 1 probablemente también ha sido importante a este respecto.

Así pues, aun cuando la promoción de la libre prestación de servicios a través del desplazamiento de los trabajadores sigue siendo un objetivo de la propuesta que justifica las bases jurídicas propuestas por la Comisión, podría alegarse que el mayor hincapié que hace la propuesta en la protección de los derechos de los trabajadores desplazados justifica que se considere este aspecto como un objetivo independiente e igualmente importante, que queda reflejado en el contenido de la propuesta, en cuyo caso podría ser oportuna una base jurídica doble.

Sin embargo, la evaluación de la conveniencia de añadir el artículo 153 como una segunda base jurídica *de facto* también requeriría que se tuviera en cuenta la posición adoptada por el Parlamento. El proyecto de informe elaborado por los coponentes en la comisión competente para el fondo evidentemente da una indicación a este respecto, y cabe afirmar que pretende desplazar el equilibrio más hacia la protección de los derechos de los trabajadores desplazados. Sin embargo, se han presentado casi 500 enmiendas al proyecto de informe, para el cual dos comisiones han elaborado sendas opiniones, por lo que una opinión final tendría que tener en cuenta también el informe aprobado.

En lo que respecta a la elección del artículo 153 del TFUE como base jurídica, conviene observar que no es posible hacer referencia únicamente al apartado 1 de dicho artículo, ya que las referencias procedimentales se encuentran en el apartado 2 del mismo. Por consiguiente, si se utiliza el artículo 153, debe hacerse referencia al apartado 2 de dicho artículo¹. También conviene observar que el apartado 2 hace referencia a dos procedimientos diferentes, a saber, al procedimiento legislativo ordinario y a un procedimiento legislativo especial, según el objetivo o los objetivos que persiga el acto de que se trate, que se especifica(n) en las letras del apartado 1 del citado artículo. Por consiguiente, no sería recomendable hacer referencia al artículo 153 del TFUE en su conjunto, y, si los objetivos que se persiguen son los mencionados en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo, debe quedar claro que dichas disposiciones deben contemplarse en combinación con el apartado 2 de dicho artículo.

6. Conclusión

Las bases jurídicas propuestas por la Comisión, a saber, el artículo 53 del TFUE y el artículo 62 del TFUE, son apropiadas como bases jurídicas para la directiva de modificación propuesta. El artículo 153, apartado 2, del TFUE debe considerarse una base jurídica adicional, en particular, si el Parlamento hace cada vez más hincapié en la protección de los derechos de los trabajadores desplazados. Si se añade el artículo 153 del TFUE como base jurídica, resultaría recomendable hacer referencia, en este caso, al artículo 153, apartado 1, letras a) y b), del TFUE, en combinación con el artículo 153, apartado 2, del TFUE.

Le saluda muy atentamente,

Pavel Svoboda

¹ Tradicionalmente la Comisión se ha limitado a hacer referencia al apartado 2. Para un ejemplo reciente, véase, por ejemplo, la propuesta de directiva que modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo (COM(2016) 248 final).

15.5.2017

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE MERCADO INTERIOR Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

Ponente de opinión: Vicky Ford

ENMIENDAS

La Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que tome en consideración las siguientes enmiendas:

Enmienda 1

Propuesta de Directiva Considerando 1

Texto de la Comisión

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Enmienda

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas **y luchar contra la competencia desleal, al tiempo que se asegura** el respeto de los derechos de los trabajadores. **Las diferencias salariales y el acceso al capital por sí solos no deben**

considerarse competencia desleal.

Enmienda 2

Propuesta de Directiva Considerando 2

Texto de la Comisión

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin.

Enmienda

(2) La libre prestación de servicios incluye el derecho de las empresas a prestar sus servicios en otro Estado miembro, al que pueden desplazar temporalmente a sus propios trabajadores con tal fin. ***El carácter temporal de la prestación de servicios ha de determinarse caso por caso en función de la duración, la frecuencia, la periodicidad y la continuidad del servicio. El artículo 56 del TFUE dispone que las restricciones a la libre prestación de servicios quedan prohibidas.***

Enmienda 3

Propuesta de Directiva Considerando 3

Texto de la Comisión

(3) De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El artículo 9 del TFUE también encomienda a la Unión la tarea de promover un nivel de empleo elevado, garantizar una protección social adecuada y luchar contra la exclusión social.

Enmienda

(3) De conformidad con el artículo 3 del TUE, la Unión ha de fomentar la justicia y la protección sociales. El artículo 9 del TFUE también encomienda a la Unión la tarea de promover un nivel de empleo elevado, garantizar una protección social adecuada y luchar contra la exclusión social, ***con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana.***

Enmienda 4

Propuesta de Directiva Considerando 3 bis (nuevo)

(3 bis) La lucha contra el fraude, el dumping social, los abusos y la elusión de las normas en materia de desplazamiento de los trabajadores tiene carácter prioritario. Por tanto, reforzar las normas europeas en materia de desplazamiento es un imperativo absoluto.

Enmienda 5

Propuesta de Directiva Considerando 4

Texto de la Comisión

(4) Casi veinte años después de su adopción, **es necesario determinar si** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores **sigue logrando** el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

Enmienda

(4) Casi veinte años después de su adopción, **y habida cuenta de los numerosos casos de fraude así como de las inadecuadas legislaciones nacionales,** la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores **aún no ha logrado** el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

Enmienda 6

Propuesta de Directiva Considerando 5

Texto de la Comisión

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o

Enmienda

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o

entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria.

entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria. ***Al aplicar dichos principios se ha de respetar y tomar en consideración la jurisprudencia relacionada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (el Tribunal de Justicia).***

Justificación

Véanse, entre otros, el asunto C-341/05, Laval, apartado 60; el asunto C-490/04, apartado 19; y los asuntos acumulados C-49/98, C-50/98, C-52/98 a C-54/98 y C-68/98 a C-71/98.

Enmienda 7

Propuesta de Directiva Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(5 bis) Los artículos 3 y 8 del Reglamento Roma I especifican que cada contrato individual de trabajo ha de regirse por la ley que elijan las partes afectadas. Tal decisión no debe privar al empleado de la protección de las normas obligatorias de la legislación del país que, de no ser por la elección de las partes, habrían sido aplicables.

Enmienda 8

Propuesta de Directiva Considerando 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(6 bis) La libertad de los empleadores y los trabajadores para elegir la legislación aplicable debe constituir uno de los pilares tanto de la libre circulación de trabajadores como de la libre prestación de servicios.

Enmienda 9

Propuesta de Directiva Considerando 7

Texto de la Comisión

(7) Con arreglo al Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

Enmienda

(7) **Asimismo**, con arreglo al Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado temporalmente en otro país.

Enmienda 10

Propuesta de Directiva Considerando 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(7 bis) La jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha establecido que los trabajadores desplazados que vuelven a su país de origen después de haber concluido su misión no acceden en ningún momento al mercado de trabajo del Estado miembro de acogida.

Enmienda 11

Propuesta de Directiva Considerando 7 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(7 ter) El Tribunal de Justicia sostiene que el carácter temporal de la prestación de servicios se ha de determinar a la luz de su duración, su frecuencia y su periodicidad así como de la continuidad del servicio. El prestador de servicios, en el sentido del Tratado, puede proveerse en el Estado miembro de acogida de la infraestructura necesaria para los fines de la prestación de los servicios en cuestión.

(Asunto C-55/94, Reinhard Gebhard/Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di

Enmienda 12

Propuesta de Directiva Considerando 7 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(7 quater) *Uno de los objetivos de la Directiva 2014/67/UE es asimismo identificar los desplazamientos reales e impedir los abusos y las elusiones.*

Enmienda 13

Propuesta de Directiva Considerando 8

Texto de la Comisión

Enmienda

(8) *En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de veinticuatro meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a veinticuatro meses y desde el primer día posterior a los veinticuatro meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma*

suprimido

no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los veinticuatro meses. El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.

Enmienda 14

Propuesta de Directiva Considerando 9

Texto de la Comisión

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas *de* interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias.

Enmienda

(9) ***El artículo 56 del TFUE exige suprimir cualquier restricción a la libre prestación de servicios, aunque la restricción se aplique indistintamente a los prestadores de servicios nacionales y a los de otros Estados miembros, cuando pueda prohibir, obstaculizar o hacer menos interesantes las actividades del prestador establecido en otro Estado miembro en el que presta legalmente servicios análogos.*** Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas ***relacionadas con el*** interés general y que deben ser ***apropiadas***, proporcionadas y necesarias.

Enmienda 15

Propuesta de Directiva Considerando 9 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(9 bis) La Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE prevé una serie de disposiciones para garantizar que todos los prestadores de servicios cumplan y respeten las normas sobre el desplazamiento de trabajadores. El artículo 4 de la Directiva relativa a la garantía de cumplimiento incluye una lista de los elementos que se deben evaluar a fin de identificar los desplazamientos reales y prevenir los abusos y las elusiones.

Enmienda 16

Propuesta de Directiva Considerando 10

Texto de la Comisión

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional **por carretera, la aplicación de la Directiva sobre** el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si **el vínculo** con el Estado miembro de que se trate **es insuficiente. Sería más adecuado que estos problemas se abordasen** a través de una legislación sectorial específica **junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.**

Enmienda

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional, el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si **los vínculos** con el Estado miembro de que se trate **son insuficientes. La Comisión ha anunciado que abordará esta cuestión** a través de una legislación sectorial específica, **lo que supone eximir a este sector de las disposiciones de la Directiva 96/71/CE. Por tanto, servicios de transporte como el de tránsito, el transporte internacional y el cabotaje conectado quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Directiva.**

Enmienda 17

Propuesta de Directiva Considerando 11

Texto de la Comisión

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios

Enmienda

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios

compiten no solo sobre la base de los costes *salariales* sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

compiten no solo sobre la base de los costes sino también de factores como *la oferta de competencias*, la productividad y la eficiencia, y *los salarios se basan siempre en una serie de parámetros, como la experiencia, el perfil, el nivel de responsabilidad, las condiciones del mercado laboral*, o *en* la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Justificación

De acuerdo con la respuesta proporcionada por el comisario Oettinger en nombre de la Comisión a una pregunta escrita (E-008821/2016, de 25 de enero de 2017), en las instituciones de la Unión, al igual que en cualquier organización, la remuneración se basa en una serie de parámetros, como la experiencia, el perfil, el nivel de responsabilidad, las condiciones del mercado laboral, etc.

Enmienda 18

Propuesta de Directiva Considerando 11 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(11 bis) *El TFUE reconoce explícitamente el respeto de la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales y la autonomía de los interlocutores sociales.*

Enmienda 19

Propuesta de Directiva Considerando 12

Texto de la Comisión

Enmienda

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con su legislación y sus prácticas. No obstante, la aplicación de estas normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe *ser proporcionada y no discriminatoria* y justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe

prestación transfronteriza de servicios.

restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Enmienda 20

Propuesta de Directiva Considerando 12 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(12 bis) La jurisprudencia del Tribunal de Justicia dispone que la protección social de los trabajadores puede constituir una razón imperiosa que justifique la imposición de obligaciones que puedan constituir restricciones a la libre prestación de servicios. Sin embargo, no es este el caso si los trabajadores empleados por el empleador realizan obras temporalmente en el Estado miembro de acogida y disfrutan de la misma protección, o de una protección esencialmente similar, en virtud de obligaciones a las que ya está sujeto el empleador en su Estado miembro de establecimiento. Esto es especialmente importante a la hora de prevenir obligaciones adicionales a las que las empresas ya estén sujetas para los mismos períodos de actividad en su Estado miembro de establecimiento. Asimismo, el Tribunal de Justicia ha excluido la legalidad de las disposiciones nacionales que hagan que resulte más costoso prestar servicios para empresas de otros Estados miembros que para las establecidas en el territorio nacional y obstaculicen con ello la libre circulación de servicios.

(Arblade, asuntos acumulados C-369/96 y C-376/96, apartado 51; Seco, asuntos acumulados 62/81 y 63/81; Seco SA/Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité; y Raymond Vander Elst/Office des migrations internationales, asunto C-43/93)

Enmienda 21

Propuesta de Directiva Considerando 12 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(12 ter) Además, el Tribunal de Justicia ha aclarado que las disposiciones relativas a convenios colectivos no pueden constituir por sí mismas una excepción de orden público en el sentido del artículo 3, apartado 10, de la Directiva 96/71/CE.

(C-319/06, Comisión de las Comunidades Europeas/Gran Ducado de Luxemburgo, apartado 64)

Enmienda 22

Propuesta de Directiva Considerando 13

Texto de la Comisión

Enmienda

(13) Los elementos de remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos ***universalmente aplicables deben ser claros y transparentes*** para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar ***los elementos integrantes de la remuneración*** en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

(13) ***La información sobre*** los elementos ***integrantes de la*** remuneración con arreglo a la ley o a convenios colectivos ***o laudos arbitrales declarados de aplicación universal en el sentido del artículo 3, apartado 8, debe estar actualizada y ser clara, transparente y públicamente accesible*** para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar ***esta información*** en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento. ***Asimismo, los interlocutores sociales están obligados a publicar todos los convenios colectivos, que son aplicables de conformidad con la presente Directiva. De manera similar, los subcontratistas extranjeros deben ser informados por escrito de las condiciones de empleo y trabajo que han de aplicar a los trabajadores desplazados.***

Enmienda 23

Propuesta de Directiva Considerando 13 bis (nuevo)

(13 bis) Todas las medidas aplicadas con arreglo a la presente Directiva están justificadas y son proporcionadas, de modo que no se generen cargas administrativas ni se limite el potencial de las empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes), para crear nuevos puestos de trabajo, a la vez que se protege a los trabajadores desplazados.

Enmienda 24

Propuesta de Directiva Considerando 14

(14) Las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos **que se apliquen** en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

(14) Los Estados miembros son libres de establecer en su territorio medidas apropiadas aplicables a los prestadores de servicios, inclusive a los procedentes de otro Estado miembro, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas aplicables en relación con el desplazamiento en los casos de cadenas de subcontratación. En lo que respecta al sector de la construcción, los Estados miembros ya están obligados, en virtud de la Directiva 2014/67/UE, a introducir medidas de responsabilidad apropiadas con objeto de garantizar la competencia leal y los derechos de los trabajadores. Por consiguiente, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o los convenios colectivos **de aplicación general** en los Estados miembros pueden evitar que la subcontratación ofrezca a las empresas la oportunidad de eludir determinadas normas destinadas a garantizar condiciones de trabajo y empleo en relación con la remuneración. En la medida en que tales normas en materia de remuneración existen a nivel nacional, el Estado miembro podrá aplicarlas de manera no discriminatoria a

las empresas que desplazan trabajadores a su territorio, siempre y cuando no restrinjan de manera desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.

Enmienda 25

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto -1 (nuevo)

Directiva 96/71/CE

Artículo 1 – apartado 2

Texto en vigor

«2. La presente Directiva no se aplicará a las empresas de la marina mercante, por lo que se refiere al personal navegante.»

Enmienda

-1) En el artículo 1, el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. La presente Directiva no se aplicará a las empresas de la marina mercante, por lo que se refiere al personal navegante, **ni a servicios de transporte como el transporte internacional, el de tránsito y el cabotaje conectado.**»

Enmienda 26

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 1

Directiva 96/71/CE

Artículo 2 bis

Texto de la Comisión

«Artículo 2 bis

1. Cuando la duración real **o prevista** del desplazamiento sea superior a veinticuatro meses, se considerará que el Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado al trabajador es el país en el que realiza habitualmente su trabajo.

Enmienda

«Artículo 2 bis

1. Cuando la duración real del desplazamiento **ininterrumpido de un trabajador individual** sea superior a veinticuatro meses, se considerará que el Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado al trabajador es el país en el que realiza habitualmente su trabajo, **salvo que las partes hubieran decidido aplicar una ley diferente de conformidad con el artículo 3, apartado 1, del Reglamento Roma I.**

1 bis. Un empleador podrá, sobre la base de motivos razonables, solicitar una excepción, que habrá de conceder la autoridad competente del Estado miembro, al periodo de veinticuatro meses.

La autoridad competente del Estado miembro de acogida adoptará una decisión sobre las solicitudes de excepción de conformidad con el artículo 4 de la Directiva 2016/67/UE y con arreglo al Reglamento (CE) n.º 883/2004 así como de manera justificada, proporcionada y no discriminatoria.

Antes de la adopción de una decisión sobre la solicitud de excepción, la autoridad competente del Estado miembro de acogida consultará a las autoridades competentes del Estado miembro de origen del empleador, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Directiva 2014/67/UE.

2. A efectos del apartado 1, en caso de sustitución de trabajadores desplazados que realizan el mismo trabajo en el mismo lugar, deberá tenerse en cuenta la duración acumulada de los períodos de desplazamiento de los trabajadores afectados, por lo que se refiere a los trabajadores desplazados por un período de al menos seis meses.».

Enmienda 27

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 – guion 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión

- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8:

Enmienda

- por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación general con arreglo al apartado 8, ***siempre que se publiquen en el sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo***

Enmienda 28

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 – guion 2 – letra b

Texto de la Comisión

b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;

Enmienda

(No afecta a la versión española.)

Enmienda 29

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 2 – guion 2 – letra g bis (nueva)

Texto de la Comisión

Enmienda

g bis) la cuantía de los complementos que cubren los gastos de viaje, alojamiento y manutención de los trabajadores que se encuentren lejos de su domicilio por razones profesionales.

Enmienda 30

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 – párrafo 2

Texto de la Comisión

A efectos de la presente Directiva, se entiende por remuneración todos los elementos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales, los convenios colectivos o los laudos arbitrales declarados de aplicación universal o, a falta de un sistema de

Enmienda

En el contexto de la presente Directiva, la remuneración se definirá con arreglo a las disposiciones legales y/o las prácticas nacionales del Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales, los convenios colectivos o los

declaración de convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación general, otros convenios colectivos o laudos arbitrales a tenor de lo dispuesto en el apartado 8, párrafo segundo, en el Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador.

laudos arbitrales declarados de aplicación universal o, a falta de un sistema de declaración de convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación general, otros convenios colectivos o laudos arbitrales a tenor de lo dispuesto en el apartado 8, párrafo segundo, en el Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador.

A efectos del cálculo de la remuneración en el sentido de la presente Directiva, se han de tener en cuenta las cuantías de salario mínimo, incluidos la retribución por hora y/o a destajo en función del grupo salarial y del incremento por horas extraordinarias, indemnizaciones, bonificaciones y otros elementos obligatorios. Los elementos utilizados para el cálculo de la remuneración deberán constituir elementos que se pagan a los trabajadores contratados localmente, con arreglo a las disposiciones del presente artículo.

Si se generan gastos como consecuencia del desplazamiento, como gastos de viaje, alojamiento y manutención, que corren a cargo del empleador, estos gastos pagados como indemnización no serán considerados como parte de las cuantías de salario mínimo.

Enmienda 31

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 – párrafo 3

Texto de la Comisión

Los Estados miembros publicarán en el sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los elementos de remuneración, de conformidad con la letra c).

Enmienda

Los Estados miembros publicarán en el sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los elementos de remuneración, *su alcance geográfico y personal y el método de cálculo*, de

conformidad con la letra c).

A efectos del cálculo de las cantidades adeudadas a un trabajador desplazado, se evitarán los pagos duplicados de naturaleza idéntica o similar.

Las autoridades nacionales no sancionarán el cálculo erróneo o la omisión de pagos a un trabajador desplazado derivados de una información no accesible, incorrecta o insuficiente publicada en el sitio web oficial único a escala nacional.

Enmienda 32

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a bis (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado -1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

a bis) Se añade el apartado siguiente:

«-1 bis. Los proveedores de servicios estarán exentos de la obligación de pagar una multa en el caso de que reciban un pago inferior al salario mínimo fijado por la legislación del Estado miembro de acogida, en caso de que se demuestre que el Estado miembro de acogida no ha cumplido la obligación de publicar en el sitio web oficial único a escala nacional mencionado en el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los elementos de remuneración, de conformidad con la letra c), o si la información no se facilita de una manera clara, transparente y sin ambigüedades.

Enmienda 33

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra b

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 bis

Texto de la Comisión

«1 bis. Si las empresas establecidas en el territorio de un Estado miembro están obligadas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o por convenios colectivos a subcontratar en el contexto de sus obligaciones contractuales solo con empresas que garanticen determinadas condiciones de trabajo y empleo por lo que respecta a la remuneración, los Estados miembros **podrán establecer, de manera no discriminatoria y proporcionada, que dichas empresas estén sujetas a la misma obligación con respecto a los subcontratos que las empresas**, a que se refiere el artículo 1, apartado 1, que **desplazan trabajadores a su territorio.**».

Enmienda

«1 bis. Si las empresas establecidas en el territorio de un Estado miembro están obligadas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o por convenios colectivos a subcontratar en el contexto de sus obligaciones contractuales solo con empresas que garanticen determinadas condiciones de trabajo y empleo por lo que respecta a la remuneración, los Estados miembros **que hagan uso de la opción prevista en el presente apartado velarán por que toda empresa que celebre subcontratos con otra empresa** a que se refiere el artículo 1, apartado 1, **de la presente Directiva informe a dicha empresa por escrito de las condiciones de trabajo y empleo que afecten a la remuneración que tengan que garantizarse antes de que las partes inicien la relación contractual pertinente.**

Enmienda 34

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra b bis (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

b bis) Se añade el apartado siguiente:

«1 bis. El contratista deberá facilitar al subcontratista la información relativa a las condiciones de trabajo, incluidas las de remuneración, de una manera clara, transparente y sin ambigüedades.

El subcontratista estará exento de la obligación de garantizar ciertas condiciones de empleo que cubran la remuneración mínimo de conformidad con el apartado 1, establecido a nivel del empresario, si se demuestra que no ha sido debidamente informado por el contratista.»

Enmienda 35

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra c bis (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 ter bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

c bis) Se añade el apartado siguiente:

«1 ter bis. La empresa usuaria informará a la empresa de trabajo temporal sobre la reglamentación que se aplica en relación con las condiciones de trabajo y de los salarios de una manera clara, transparente y sin ambigüedades.»

Enmienda 36

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra c ter (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 ter ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

c ter) Se añade el apartado siguiente:

«1 ter ter. Se reforzará la coordinación entre las inspecciones nacionales de trabajo y la cooperación europea en materia de lucha contra el fraude en los desplazamientos.»

Enmienda 37

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra c quater (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 7 – párrafo 2

Texto de la Comisión

Enmienda

c quater) En el apartado 7, se suprime el segundo párrafo.

Enmienda 38

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra e bis (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 10 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

e bis) Se añade el apartado siguiente:

«10 bis. Tras consultar a los interlocutores sociales, conforme a las tradiciones y prácticas de cada Estado miembro, los Estados miembros eximirán a los empleadores y trabajadores de los requisitos contemplados en el artículo 3, apartado 1, letras a), b) y c), cuando las actividades del empleador y de los trabajadores se desarrollen en los siguientes sectores:

a) fabricación, suministro, asistencia técnica o mantenimiento de maquinaria, equipos y cualquier otro producto para organizaciones que proporcionen atención sanitaria a los ciudadanos de la Unión;

b) fabricación, suministro, asistencia técnica o mantenimiento de maquinaria, equipos y cualquier otro producto en el sector de la defensa o en cualquier otro ámbito necesario para la defensa de un Estado miembro de la Unión;

c) fabricación, suministro, asistencia técnica o mantenimiento de maquinaria, equipos y cualquier otro producto en el sector aeroespacial;

d) fabricación, suministro, asistencia técnica o mantenimiento de maquinaria, equipos y cualquier otro producto en el sector del transporte ferroviario;

e) fabricación, suministro, asistencia técnica o mantenimiento de maquinaria, equipos y cualquier otro producto que revista importancia para la infraestructura básica nacional de uno o más Estados miembros, incluido el

suministro de energía y los servicios de telecomunicaciones;

f) fabricación, suministro, asistencia técnica o mantenimiento de maquinaria, equipos y cualquier otro producto que revista importancia para la preservación de la seguridad fronteriza de un Estado miembro de la Unión;

g) fabricación, suministro, asistencia técnica o mantenimiento de maquinaria, equipos y cualquier otro producto que revista importancia para la salud y la seguridad de los trabajadores o los ciudadanos de la Unión.

Justificación

Muchos fabricantes de la Unión comercializan sus productos (por ejemplo, escáneres médicos) junto con un contrato de asistencia técnica y mantenimiento válido durante toda la vida útil del producto. El presente artículo tiene por objeto que los Estados miembros puedan eximir a los trabajadores desplazados del cumplimiento de determinados requisitos que, de aplicarse, limitarían la capacidad de estos para prestar libremente un servicio en otro Estado miembro.

Enmienda 39

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra e ter (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 10 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

e ter) Se añade el apartado siguiente:

10 ter. Tras consultar a los interlocutores sociales, conforme a las tradiciones y prácticas de cada Estado miembro, los Estados miembros eximirán, a los empleadores y trabajadores de los requisitos contemplados en el artículo 3, apartado 1, letras a), b) y c), cuando las actividades del empleador y de los trabajadores estén dirigidas a facilitar la educación y la formación de trabajadores u otros.

Justificación

Muchos fabricantes de la Unión comercializan sus productos (por ejemplo, escáneres médicos) junto con un contrato de asistencia técnica y mantenimiento válido durante toda la vida útil del producto. El presente artículo tiene por objeto que los Estados miembros puedan eximir a los trabajadores desplazados del cumplimiento de determinados requisitos que, de aplicarse, limitarían la capacidad de estos para prestar libremente un servicio en otro Estado miembro.

PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

Título	Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios		
Referencias	COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD)		
Comisión competente para el fondo Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 11.4.2016		
Opinión emitida por Fecha del anuncio en el Pleno	IMCO 11.4.2016		
Ponente de opinión Fecha de designación	Vicky Ford 20.4.2016		
Examen en comisión	28.11.2016	6.3.2017	25.4.2017
Fecha de aprobación	11.5.2017		
Resultado de la votación final	+: 21	–: 14	0: 2
Miembros presentes en la votación final	Dita Charanzová, Carlos Coelho, Anna Maria Corazza Bildt, Daniel Dalton, Nicola Danti, Dennis de Jong, Pascal Durand, Ildikó Gáll-Pelcz, Evelyne Gebhardt, Sergio Gutiérrez Prieto, Robert Jarosław Iwaszkiewicz, Antonio López-Istúriz White, Eva Maydell, Jiří Pospíšil, Virginie Rozière, Christel Schaldemose, Andreas Schwab, Olga Sehnalová, Jasenko Selimovic, Ivan Štefanec, Catherine Stihler, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein, Mylène Troszczynski, Anneleen Van Bossuyt, Marco Zullo		
Suplentes presentes en la votación final	Lucy Anderson, Pascal Arimont, Birgit Collin-Langen, Edward Czesak, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Kaja Kallas, Othmar Karas, Arndt Kohn, Julia Reda, Marc Tarabella, Ulrike Trebesius		
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Anne-Marie Mineur		

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

21	+
ALDE	Dita Charanzová, Kaja Kallas, Jasenko Selimovic
ECR	Edward Czesak, Daniel Dalton, Ulrike Trebesius
EFDD	Robert Jarosław Iwaszkiewicz
GUE/NGL	Anne-Marie Mineur
PPE	Pascal Arimont, Carlos Coelho, Birgit Collin-Langen, Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Othmar Karas, Antonio López-Istúriz White, Eva Maydell, Jiří Pospíšil, Andreas Schwab, Ivan Štefanec, Róza Gräfin von Thun und Hohenstein
S&D	Lidia Joanna Geringer de Oedenberg

14	-
EFDD	Marco Zullo
GUE/NGL	Dennis de Jong
S&D	Lucy Anderson, Nicola Danti, Evelyne Gebhardt, , Sergio Gutiérrez Prieto, Arndt Kohn, Virginie Rozière, Christel Schaldemose, Olga Sehnalová, Catherine Stihler, Marc Tarabella
Verts/ALE	Pascal Durand, Julia Reda

2	0
ECR	Anneleen Van Bossuyt
ENF	Mylène Troszczynski

Correcciones de voto	
+	
-	Anne-Marie Mineur
0	

Explicación de los signos utilizados:

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones

OPINIÓN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo que modifica la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))

Ponente de opinión: Jean-Marie Cavada

BREVE JUSTIFICACIÓN

Introducción

El 8 de marzo de 2016¹, la Comisión aprobó una propuesta de revisión de la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores². La propuesta iba acompañada de una evaluación de impacto.³ La Comisión señala que, veinte años después de su adopción, la Directiva 96/71/CE ya no garantiza una protección adecuada de los derechos de los trabajadores desplazados en las condiciones económicas actuales y sociales en los Estados miembros, motivo por el cual presentó la propuesta actual para una revisión específica de la Directiva. La propuesta tiene por objeto subsanar problemas específicos identificados por la Comisión, mediante un número limitado de enmiendas.

Según la Comisión, el objetivo de la propuesta es facilitar la prestación transfronteriza de servicios en un clima de competencia leal y de respeto de los derechos de los trabajadores desplazados empleados en un Estado miembro y enviados a trabajar temporalmente en otro por sus empleadores. En particular, la propuesta tiene por objeto asegurar unas condiciones salariales justas y una igualdad de condiciones entre las empresas de procedencia y las locales en el país de acogida.

Dictámenes motivados y una «tarjeta amarilla»

Dentro del plazo establecido en el artículo 6 del protocolo n.º 2, catorce cámaras de parlamentos nacionales han enviado dictámenes motivados a la Comisión en los que

¹ Documento COM(2016) 128 final, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016PC0128&qid=1459769597959&from=ES>

² Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y el Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18 de 21.1.1997, p. 1).

³ Documento SWD(2016) 52 final.

declaraban que la propuesta no es conforme al principio de subsidiariedad, activando así el procedimiento denominado de «tarjeta amarilla». Los argumentos principales planteados en los dictámenes motivados se basaban en que las normas existentes son suficientes y adecuadas, que la Unión no constituye el nivel adecuado de actuación, que la propuesta no reconoce explícitamente las competencias de los Estados miembros en materia de remuneración y condiciones de empleo y que la justificación contenida en la propuesta con respecto al principio de subsidiariedad es demasiado sucinta. No obstante, tras examinar estos argumentos, la Comisión decidió mantener la propuesta, defendiendo en su Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo y a los parlamentos nacionales, de 20 de julio de 2016, que la propuesta es conforme al principio de subsidiariedad.

Compatibilidad con el Derecho de la Unión

Aparte de las objeciones planteadas por los parlamentos nacionales, también en la comisión se plantearon cuestiones relativas a la compatibilidad de la propuesta con determinados elementos del Derecho de la Unión. Estas se refieren principalmente a la relación de la propuesta con los actos jurídicos y las normas siguientes:

- Reglamento (CE) n.º 593/2008 (en lo sucesivo, «Roma I»)¹, que sustituyó, con respecto a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009, al Convenio sobre la Ley aplicable a las Obligaciones Contractuales (el «Convenio de Roma I»²),
- Reglamento (UE) n.º 1215/2012³ (en lo sucesivo, Bruselas I), que establece las normas relativas a la competencia en materia de contratos individuales de trabajo,
- Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE (en lo sucesivo, «Directiva de aplicación»)⁴, y
- La libre prestación de servicios prevista en los artículos 26 y 56 del TFUE.

Por lo que respecta al Reglamento Roma I, se plantearon preguntas, en particular acerca de la compatibilidad del artículo 2 bis de la propuesta con el artículo 8 del Reglamento y sobre si se puede considerar que la propuesta modifica el Reglamento, y si, en tal caso, es apropiado modificar un reglamento a través de una directiva.

Por lo que respecta al Reglamento Bruselas I, la cuestión principal que se ha planteado fue si el artículo 2 bis de la propuesta tendría un impacto sobre la aplicación de las normas de competencia en los artículos 20 a 23 del Reglamento.

Por último se planteó la cuestión de si la introducción de un periodo de 24 meses, tras el cual

¹ Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 junio 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO L 177 de 4.7.2008, p. 6).

² Convenio sobre la Ley aplicable a las Obligaciones Contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, DO L 266 de 9.10.1980, p. 1.

³ Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (refundición) (DO L 351 de 20.12.2012, p. 1).

⁴ Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior, DO L 159 de 28.5.2014, pp. 11-31.

el trabajador desplazado estaría sujeto al derecho laboral del país de acogida, puede considerarse una violación del principio de la libre prestación de servicios en el mercado interior, dado que de este modo se estaría restringiendo la prestación transfronteriza de servicios a través de trabajadores desplazados.

La Comisión JURI es la comisión responsable de velar por el respeto de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, así como de la interpretación del Derecho de la Unión y de la conformidad de los actos de la Unión con el derecho primario. Como tal, la comisión ha examinado los argumentos planteados en los dictámenes motivados. El 29 de noviembre de 2016, la comisión oyó al Servicio Jurídico del Parlamento sobre cuestiones planteadas por los diputados acerca de la compatibilidad de la propuesta con el acervo y los Tratados.

Posición del ponente

Tras haber examinado detalladamente las cuestiones planteadas, el ponente ha llegado a las conclusiones que expone brevemente a continuación, que se reflejan igualmente en las enmiendas presentadas a la propuesta de la Comisión.

Por lo que respecta a la relación entre el artículo 8 del Reglamento Roma I y el artículo 2 bis de la propuesta, conviene tomar en consideración el artículo 23 del Reglamento, que reza lo siguiente: «Con excepción del artículo 7, el presente Reglamento se entenderá sin perjuicio de la aplicación de disposiciones del Derecho comunitario que, en materias concretas, regulen las normas de conflicto de leyes relativas a las obligaciones contractuales.» De este modo, el artículo 23 precisa que el Reglamento Roma I tiene por objeto proporcionar las normas generales del Derecho internacional privado aplicables a las obligaciones contractuales dentro de la Unión. Por lo que respecta a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, esto se precisa en mayor medida en el considerando 34 del Reglamento. La conclusión del ponente es que la propuesta constituiría claramente una *lex specialis*, que tiene prioridad sobre el Reglamento Roma I.

Por lo que respecta al Reglamento Bruselas I, no parece que la propuesta entre en conflicto con el mismo ni que introduzca ningún cambio sustancial en las disposiciones del Reglamento relativas a la elección del órgano jurisdiccional. El artículo 21 del Reglamento enumera los órganos jurisdiccionales ante los que los empleados pueden presentar un recurso contra sus empleadores. Una de las opciones disponibles para el empleado es «el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo». Se deduce que si el lugar en el que el trabajador sujeto a la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores cambia del Estado miembro de origen al Estado miembro de acogida después de 24 meses, los órganos jurisdiccionales del Estado miembro de acogida serán competentes para examinar el conflicto, siempre y cuando sea este el foro elegido por el empleado.

Si bien la libre prestación de servicios es uno de los principios fundamentales del Derecho de la Unión, este no es ilimitado. El Tribunal de Justicia Europeo ha declarado que una medida con un efecto restrictivo de la libre prestación de servicios puede estar justificada si responde a una razón imperiosa de interés general y dicho interés no está salvaguardado ya por las normas a las que esté sujeto el prestador en el Estado miembro en el que esté establecido, si es adecuada para garantizar la consecución del objetivo que persigue y si no va más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo¹. Además, el Tribunal de Justicia Europeo ha

¹ Véanse las sentencias de 30 de noviembre de 1995, Gebhard, C 55/94, EU:C:1995:411, apartado 37; de 23 de

reconocido la protección social de los trabajadores desplazados como un requisito de interés público capaz de justificar una restricción de la libre prestación de servicios.¹

La conclusión del ponente es, por consiguiente, que la propuesta constituye una medida apropiada para la consecución de los objetivos que persigue y que no va más allá de lo necesario, por lo que también cumple con el principio de proporcionalidad.

noviembre de 1999, Arblade y otros, C-369/96 y C-376/96, EU:C:1999:575, apartados 34 y 35; de 7 de octubre de 2010, dos Santos Palhota y otros, EU:C:2010:589, apartado 45 y jurisprudencia citada; y de 3 de diciembre de 2014, Véanse las sentencias de 30 de noviembre de 2014, De Clercq y otros, C 315/13, EU:C:1995:2408, apartado 62;

¹ Véanse, entre otras, las sentencias de 23 de noviembre de 1999, Arblade y otros, C-369/96 y C-376/96, EU:C:1999:575, apartado 36; de 15 de marzo de 2001, Mazzoleni e ISA, C 165/98, EU:C:1995:162, apartado 27; de 25 de octubre de 2001, Finalarte y otros, C 49/98, C 50/98, C 52/98 a C 54/98 and C 68/98 to C 71/98, EU:C:2001:564, apartado 33; de 7 de octubre de 2010, dos Santos Palhota y otros, EU:C:2010:589, apartado 47 y jurisprudencia citada; y de 3 de diciembre de 2014, De Clercq y otros, C 315/13, EU:C:1995:2408, apartado 65;

ENMIENDAS

La Comisión de Asuntos Jurídicos pide a la Comisión de Investigación sobre la Medición de las Emisiones en el Sector del Automóvil, competente para el fondo, que tome en consideración las siguientes enmiendas:

Enmienda 1

Propuesta de Directiva Considerando 1

Texto de la Comisión

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.

Enmienda

(1) La libre circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión desarrolla estos principios en profundidad **y vela por que sean respetados** con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores **y de garantizar la libre movilidad laboral en el mercado interior.**

Enmienda 2

Propuesta de Directiva Considerando 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(1 bis) De conformidad con el artículo 153, apartado 5, del TFUE, la Unión no puede adoptar disposiciones en materia de remuneraciones.

Enmienda 3

Propuesta de Directiva Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(3 bis) Con el fin de garantizar la correcta aplicación de la presente Directiva, conviene reforzar la coordinación entre los servicios de inspección del trabajo de los Estados miembros, así como la cooperación europea en materia de lucha contra los fraudes en relación con el desplazamiento, y comprobar que el pago de las cotizaciones sociales relativas a los trabajadores desplazados se efectúa periódicamente en el organismo de gestión del Estado miembro de origen.

Enmienda 4

Propuesta de Directiva Considerando 4

Texto de la Comisión

Enmienda

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria de los derechos de los trabajadores desplazados.

(4) Casi veinte años después de su adopción, es necesario determinar si la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores sigue logrando el equilibrio adecuado entre la necesidad de fomentar la libre prestación de servicios y la protección necesaria **y adecuada** de los derechos de los trabajadores desplazados. ***Por lo tanto, se requieren instrumentos nuevos y más sólidos para fomentar la competencia leal entre las empresas de la Unión, facilitar la prestación transfronteriza de servicios y luchar contra el fraude y los abusos en este ámbito, en consonancia con la aplicación de la Directiva 2014/67/UE. Del mismo modo, es necesario crear un portal de información a nivel europeo en todas las lenguas de los Estados miembros***

para explicar la legislación pertinente, las diferencias nacionales y las medidas ulteriores que deben tomar los servicios de colocación, los beneficiarios potenciales y los sindicatos.

Enmienda 5

Propuesta de Directiva Considerando 5

Texto de la Comisión

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la UE desde los Tratados fundacionales. El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria.

Enmienda

(5) El principio de igualdad de trato y la prohibición de toda discriminación por razón de nacionalidad está consagrado en el Derecho de la Unión desde los Tratados fundacionales. ***La Unión promueve el respeto de estos principios y vela por su aplicación en todos los Estados miembros.*** El principio de igualdad de remuneración se implementa mediante el Derecho derivado no solo entre mujeres y hombres sino también entre los trabajadores con contratos determinados y los trabajadores con contratos indefinidos comparables, entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo o entre trabajadores de empresas temporales y trabajadores comparables de la empresa usuaria. ***Al aplicar estos principios se ha de respetar y tomar en consideración la jurisprudencia relacionada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la interpretación de los Tratados.***

Enmienda 6

Propuesta de Directiva Considerando 7

Texto de la Comisión

(7) Con arreglo al Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado

Enmienda

(7) Con arreglo al Reglamento Roma I, el país en el que se considera que el trabajador realiza habitualmente su trabajo no cambia cuando esté empleado

temporalmente en otro país.

temporalmente en otro país. *El Reglamento Roma I no especifica o define el término «empleado temporalmente», por lo que es fundamental, en el caso de los trabajadores desplazados, que, por definición, llevan a cabo su trabajo en otro Estado miembro durante un período de tiempo limitado, introducir una disposición específica en la presente Directiva a fin de determinar un plazo a partir del cual el país de la prestación del servicio pase a considerarse el lugar habitual de empleo. Conviene precisar que esta disposición específica es no discriminatoria, transparente y proporcionada, y se entiende sin perjuicio de las condiciones de trabajo y empleo que sean más favorables para el trabajador.*

Justificación

La introducción de un período de tiempo determinado a partir del cual el país de la prestación del servicio pase a considerarse el lugar habitual de empleo se entiende sin perjuicio de la duración posible de una prestación temporal de servicios.

Enmienda 7

Propuesta de Directiva Considerando 8

Texto de la Comisión

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de **veinticuatro** meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud

Enmienda

(8) En vista de la larga duración de algunos desplazamientos, es necesario prever que, en caso de que estos se prolonguen durante más de **dieciocho** meses, el Estado miembro de acogida se considere el país en el que se realiza el trabajo, **sin perjuicio de cualquier condición de empleo y trabajo que sea más favorable para el trabajador**. De conformidad con el principio recogido en el Reglamento Roma I, la ley de los Estados miembros de acogida debe aplicarse al contrato de trabajo de los trabajadores desplazados si las partes no eligen una ley aplicable. En caso de haber

de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a **veinticuatro** meses y desde el primer día posterior a los **veinticuatro** meses cuando se supere efectivamente esta duración. Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los **veinticuatro** meses. ***El objetivo es simplemente generar seguridad jurídica en la aplicación del Reglamento Roma I a una situación específica, sin modificar dicho Reglamento en modo alguno. En particular, el trabajador ha de disfrutar de la protección y las prestaciones que le confieren el Reglamento Roma I.***

hecho una elección diferente, el resultado no puede ser el de privar al empleado de la protección a la que tiene derecho en virtud de disposiciones que no pueden derogarse por acuerdo al amparo de la legislación del Estado miembro de acogida. Esto debe aplicarse desde el inicio de un desplazamiento cuya duración se prevea superior a **dieciocho** meses y desde el primer día posterior a los **dieciocho** meses cuando se supere efectivamente esta duración, ***salvo si el empresario ha obtenido una excepción de las autoridades competentes del Estado miembro de acogida, con arreglo a los procedimientos administrativos previstos en los artículos 4, 6 y 7 de la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo^{1 bis} y de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo^{1 ter}.*** Esta norma no afecta la potestad de las empresas que desplazan trabajadores al territorio de otro Estado miembro de ejercer el derecho a la libre prestación de servicios también en los casos en los que el desplazamiento supere los **dieciocho** meses.

^{1 bis} ***Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012, relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»), (DO L 159 de 28.5.2014, p. 11).***

^{1 ter} ***Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).***

Enmienda 8

Propuesta de Directiva Considerando 9

Texto de la Comisión

(9) Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias.

Enmienda

(9) ***Debido a la limitación en el tiempo del período de desplazamiento que introduce, la presente propuesta podría considerarse una restricción a la libre prestación de servicios consagrada en el artículo 56 del TFUE.*** Es jurisprudencia consolidada que las restricciones a la libre prestación de servicios solo son admisibles si están justificadas por razones imperiosas de interés general y que deben ser proporcionadas y necesarias. ***Las razones imperiosas relacionadas con el interés general que han sido reconocidas por el Tribunal incluyen la protección de los trabajadores y, en concreto, la protección social de los trabajadores en el sector de la construcción. Habida cuenta de su objetivo de protección de los derechos de los trabajadores y a su carácter temporal y refutable, la limitación introducida cumple plenamente las condiciones mencionadas y no contradice el principio de la libre prestación de servicios.***

Enmienda 9

Propuesta de Directiva Considerando 10

Texto de la Comisión

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. ***Sería más adecuado que estos problemas se abordasen a través***

Enmienda

(10) Debido a la elevada movilidad del trabajo en el transporte internacional por carretera, la aplicación de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores plantea problemas y dificultades de carácter jurídico, especialmente si el vínculo con el Estado miembro de que se trate es insuficiente. ***Por lo tanto, los servicios de transporte como el tránsito, el***

de una legislación sectorial específica junto con otras iniciativas de la UE dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado interior del transporte por carretera.

transporte internacional y el cabotaje conectado están cubiertos por otra propuesta legislativa en el marco del paquete de movilidad y transporte.

Justificación

Se precisan disposiciones específicas del sector para aportar claridad jurídica. La Comisión Europea ya ha manifestado de forma clara que el tránsito no debe tratarse como desplazamiento. Con arreglo al informe del Grupo de Alto Nivel sobre el desarrollo del mercado del transporte de mercancías por carretera, el cabotaje conectado debe considerarse como una operación internacional. Por consiguiente, el transporte internacional y el cabotaje conectado no deben estar sujetos a prerregistros ni a la Directiva 96/71/CE.

Enmienda 10

Propuesta de Directiva Considerando 11

Texto de la Comisión

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, o la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Enmienda

(11) En un mercado interior competitivo, los proveedores de servicios compiten no solo sobre la base de los costes salariales sino también de factores como la productividad y la eficiencia, **y los salarios se basan siempre en una serie de parámetros como la experiencia, el perfil, el nivel de responsabilidad o las condiciones del mercado laboral, o en factores como** la calidad y la innovación de sus productos y servicios.

Justificación

De acuerdo con la respuesta a una pregunta escrita proporcionada por el Comisario Oettinger en nombre de la Comisión (E-008821/2016, de 25 de enero de 2017), en las instituciones de la Unión, al igual que en cualquier organización, la remuneración se basa en una serie de parámetros, como la experiencia, el perfil, el nivel de responsabilidad, las condiciones del mercado laboral, etc.

Enmienda 11

Propuesta de Directiva Considerando 12

Texto de la Comisión

(12) Compete a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con *su* legislación y *sus* prácticas. ***No obstante, la aplicación de normas nacionales en materia de remuneración a los trabajadores desplazados debe justificarse por la necesidad de protegerlos, y no debe restringir de forma desproporcionada la prestación transfronteriza de servicios.***

Enmienda

(12) Compete ***exclusivamente*** a los Estados miembros establecer normas sobre remuneración de conformidad con ***la*** legislación y ***las*** prácticas nacionales.

Enmienda 12

Propuesta de Directiva Considerando 13

Texto de la Comisión

(13) Los elementos de remuneración ***con arreglo a la ley o a convenios colectivos universalmente aplicables deben*** ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Enmienda

(13) Los elementos de remuneración ***deben estar actualizados*** y ser claros y transparentes para todos los prestadores de servicios. ***En el sentido de la presente Directiva, dichos elementos incluyen, en particular y si procede, las cuantías de salario mínimo, todas las primas y las bonificaciones de conformidad con la legislación nacional, la normativa, las disposiciones administrativas o los convenios colectivos y laudos arbitrales de aplicación general.*** Está justificado, por tanto, imponer a los Estados miembros la obligación de publicar los elementos integrantes de la remuneración en el sitio web único previsto por el artículo 5 de la Directiva sobre la garantía de cumplimiento.

Justificación

La remuneración es una categoría jurídica vaga e incierta en esta forma, de ahí que resulte contraproducente introducir esta nueva definición. Puede consistir en elementos no

comparables que varíen entre Estados miembros y por tanto el propio objetivo de la definición dejaría de existir.

Enmienda 13

Propuesta de Directiva Considerando 14 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(14 bis) *En aras de la transparencia y de conformidad con la Directiva 2014/67/UE, es necesario garantizar la continuidad de las empresas que desplazan trabajadores a fin de luchar contra la creación artificial de empresas ficticias. Por otra parte, cada empresario debe poder acreditar que el trabajador cuenta con una antigüedad adecuada en la empresa que le desplaza.*

Enmienda 14

Propuesta de Directiva Considerando 14 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

(14 ter) *Se deben prevenir los abusos y la inseguridad jurídica en los casos de desplazamientos en cadena y los desplazamientos que impliquen a varias jurisdicciones. Por tanto, en los casos en los que una situación de desplazamiento esté sujeta a más de dos jurisdicciones nacionales, las condiciones de trabajo y empleo aplicables deben ser las determinadas por el Estado miembro en el que se preste el servicio, sin perjuicio de las condiciones de trabajo y empleo más favorables a las que tenga derecho el trabajador en virtud de disposiciones que no pueden ser derogadas por las partes mediante acuerdo con arreglo a la legislación nacional que, de otro modo, habría sido aplicable.*

Enmienda 15

Propuesta de Directiva Considerando 15

Texto de la Comisión

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. Este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro.

Enmienda

(15) La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre trabajo temporal dispone que las condiciones esenciales de trabajo y empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. ***Cabe señalar que hoy en día se constatan fraudes de «doble desplazamiento» de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. De hecho, cuanto mayor es el número de intermediarios, más difícil resulta realizar los controles y las responsabilidades se diluyen. Por lo tanto, este principio debería aplicarse también a la cesión por empresas de trabajo temporal de trabajadores desplazados a otro Estado miembro. En consecuencia, la empresa usuaria / proveedora informará por escrito a la empresa de trabajo temporal de la reglamentación aplicable en lo relativo a las condiciones laborales y salariales de manera clara y transparente y sin ambigüedades.***

Enmienda 16

Propuesta de Directiva Artículo 1 – párrafo 1 – punto 1 Directiva 96/71/CE Artículo 2 bis – apartado 1

Texto de la Comisión

1. Cuando la duración real o prevista del desplazamiento sea superior a ***veinticuatro***

Enmienda

1. Cuando la duración real o prevista del desplazamiento sea superior a

meses, se considerará que el Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado al trabajador es el país en el que realiza habitualmente su trabajo.

dieciocho meses, se considerará que el Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado al trabajador es el país en el que realiza habitualmente su trabajo, *a menos que las partes hubieran acordado la aplicación de un régimen jurídico diferente de conformidad con el artículo 3, apartado 593, del Reglamento n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo (Roma I)*^{1 bis}. Este acuerdo se entenderá sin perjuicio de las condiciones de trabajo y empleo que sean más favorables para el trabajador.

^{1 bis} *Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 junio 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO L 177 de 4.7.2008, p. 6).*

Enmienda 17

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 1

Directiva 96/71/CE

Artículo 2 bis – apartado 2 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 bis. A efectos del apartado 2, el concepto de «mismo trabajo en el mismo lugar» se determinará, teniendo en cuenta la naturaleza del servicio que se preste, el trabajo que se realice y, cuando corresponda, la dirección o direcciones del lugar de trabajo con arreglo a la definición del artículo 9, apartado 1, letra a), incisos v) y vi) de la Directiva 2014/67/UE.

Enmienda 18

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 1

Directiva 96/71/CE

Artículo 2 bis – apartado 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 ter. El empresario podrá excepcionalmente solicitar una excepción al período de dieciocho meses por motivos razonados a la autoridad competente del Estado miembro de acogida. La autoridad competente del Estado miembro de acogida decidirá si la concede sobre la base de criterios objetivos, como el calendario de la misión para la que se ha desplazado al trabajador, después de comprobar la plena conformidad con la Directiva 2014/67/UE y el Reglamento (CE) n.º 883/2004. Toda decisión deberá ser justificada, proporcionada, no discriminatoria y estar basada en las circunstancias. Antes de la adopción de una decisión sobre tal solicitud de excepción, la autoridad competente del Estado miembro de acogida consultará a las autoridades competentes del Estado miembro de origen del empleador, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Directiva 2014/67/UE. Cada seis meses a partir del comienzo del período de excepción, el prestador de servicios deberá demostrar a las autoridades competentes del Estado miembro de acogida que la excepción sigue estando justificada.

Enmienda 19

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 – párrafo 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión

Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo *relativas a las materias siguientes que estén* establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo:

Enmienda

Los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, las empresas mencionadas en el artículo 1, apartado 1, garanticen a los trabajadores desplazados en su territorio las condiciones de trabajo y empleo establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo *que cubran las materias siguientes*:

Enmienda 20

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 – párrafo 1 – guion 2 – letra c

Texto de la Comisión

c) la remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;

Enmienda

c) la remuneración, *en el sentido de la presente Directiva*, incluido el incremento por horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;

Enmienda 21

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 – párrafo 2

Texto de la Comisión

A efectos de la presente Directiva, se *entiende por remuneración* todos los elementos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales,

Enmienda

La remuneración se determinará con arreglo a la legislación y/o las prácticas nacionales del Estado miembro en cuyo territorio el trabajador se encuentre

reglamentarias o administrativas nacionales, los convenios colectivos o los laudos arbitrales declarados de aplicación universal ***o, a falta de un sistema de declaración de convenios colectivos o laudos arbitrales de aplicación general, otros convenios colectivos o laudos arbitrales a tenor de lo dispuesto en el apartado 8, párrafo segundo, en el Estado miembro a cuyo territorio haya sido desplazado el trabajador.***

desplazado e incluirá todos los elementos de la remuneración obligatorios en virtud de las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas nacionales, los convenios colectivos o los laudos arbitrales declarados de aplicación universal.

Enmienda 22

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra a

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 – párrafo 3

Texto de la Comisión

Los Estados miembros publicarán en el sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los elementos de remuneración, de conformidad con la letra c).». a)

Enmienda

Los Estados miembros publicarán en el sitio web oficial único a escala nacional a que se refiere el artículo 5 de la Directiva 2014/67/UE los elementos de remuneración, de conformidad con la letra c).». a) ***La información facilitada estará actualizada y será clara y transparente.***

Enmienda 23

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra b

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 bis

Texto de la Comisión

«1 bis. ***Si las empresas establecidas en el territorio de un Estado miembro están obligadas por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o por convenios colectivos a subcontratar en el contexto de sus obligaciones contractuales solo con empresas que garanticen determinadas condiciones de trabajo y empleo por lo que respecta a la***

Enmienda

«1 bis. ***Los Estados miembros velarán por que las disposiciones establecidas en la presente Directiva se apliquen a todas las empresas cuando desplacen trabajadores, independientemente de si actúan en calidad de contratista principal o de subcontratista.***

remuneración, los Estados miembros podrán establecer, de manera no discriminatoria y proporcionada, que dichas empresas estén sujetas a la misma obligación con respecto a los subcontratos que las empresas, a que se refiere el artículo 1, apartado 1, que desplazan trabajadores a su territorio.».

Es importante que los subcontratistas pongan a disposición del contratista principal la información sobre la verdadera naturaleza del desplazamiento.

Enmienda 24

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra c

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 ter

Texto de la Comisión

«1 ter. Los Estados miembros dispondrán que las empresas a que se refiere el artículo 1, apartado 3, letra c), garanticen a los trabajadores desplazados las condiciones que se aplican, con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal establecidas en el Estado miembro donde se realice el trabajo.».

Enmienda

«1 ter. Los Estados miembros dispondrán que las empresas a que se refiere el artículo 1, apartado 3, letra c), garanticen a los trabajadores desplazados las condiciones que se aplican, con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal establecidas en el Estado miembro donde se realice el trabajo.» ***Al hacerlo, los Estados miembros velarán por que se garantice la igualdad de trato entre los citados trabajadores temporales y los trabajadores temporales nacionales.***

Enmienda 25

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra c bis (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 quater (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

c bis) Se añade el apartado siguiente:

«1 quater. La cesión de un trabajador por una empresa de trabajo temporal o una agencia de colocación en el Estado miembro del que es nacional dicho trabajador no debe considerarse como un desplazamiento en el sentido de la presente Directiva, salvo que existan razones objetivas, como que el trabajador tenga una residencia habitual diferente, que lo justifiquen. »

Enmienda 26

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra c ter (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 1 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

c ter) Se añade el apartado siguiente:

«1 quinquies. Teniendo en cuenta que las empresas de trabajo temporal o las agencias de colocación solo pueden contratar a trabajadores con contratos temporales, los Estados miembros velarán por que dichas empresas desplacen únicamente a trabajadores con contrato de trabajo temporal. »

Enmienda 27

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra d

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 9

Texto de la Comisión

Enmienda

d) *Se suprime el apartado 9.*

suprimido

Enmienda 28

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 – letra d bis (nueva)

Directiva 96/71/CE

Artículo 3 – apartado 9 bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

d bis) Se inserta el apartado siguiente:

«9 bis. Si una situación de desplazamiento perteneciera a más de dos jurisdicciones nacionales, se aplicarán las condiciones de trabajo y empleo del Estado miembro a cuyo territorio se haya desplazado al trabajador y donde se preste el servicio, siempre que sean más favorables para el trabajador que aquellas establecidas con arreglo a la legislación en virtud de la cual se haya celebrado el contrato de trabajo individual.»

Enmienda 29

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – párrafo 1 – punto 2 bis (nuevo)

Directiva 96/71/CE

Artículo bis (nuevo)

Texto de la Comisión

Enmienda

2 bis) Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 5 bis

Los Estados miembros velarán por que las empresas que desplazan a trabajadores a

otro Estado miembro puedan justificar que una parte suficientemente razonable de su volumen de negocios se realiza en el Estado miembro en el que estén legalmente establecidas. »

PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

Título	Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios		
Referencias	COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD)		
Comisión competente para el fondo Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 11.4.2016		
Opinión emitida por Fecha del anuncio en el Pleno	JURI 11.4.2016		
Ponente de opinión Fecha de designación	Jean-Marie Cavada 23.5.2016		
Examen en comisión	12.10.2016	28.11.2016	12.4.2017
Fecha de aprobación	20.6.2017		
Resultado de la votación final	+: -: 0:	12 9 2	
Miembros presentes en la votación final	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Mady Delvaux, Rosa Estaràs Ferragut, Laura Ferrara, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Mary Honeyball, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, József Szájer, Axel Voss		
Suplentes presentes en la votación final	Daniel Buda, Angel Dzhambazki, Angelika Niebler, Jens Rohde, Virginie Rozière, Tiemo Wölken, Kosma Złotowski		
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Gerolf Annemans, Mylène Troszczynski		

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

12	+
ALDE	António Marinho e Pinto, Jens Rohde
EFDD	Joëlle Bergeron, Laura Ferrara
S&D	Mady Delvaux, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Mary Honeyball, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Tiemo Wölken
Verts/ALE	Max Andersson, Julia Reda

9	-
ECR	Angel Dzhambazki, Kosma Złotowski
PPE	Daniel Buda, Rosa Estaràs Ferragut, Angelika Niebler, Emil Radev, Pavel Svoboda, József Szájer, Axel Voss

2	0
ENF	Gerolf Annemans, Mylène Troszczynski

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones

PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO

Título	Desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios			
Referencias	COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD)			
Fecha de la presentación al PE	8.3.2016			
Comisión competente para el fondo Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 11.4.2016			
Comisiones competentes para emitir opinión Fecha del anuncio en el Pleno	IMCO 11.4.2016	JURI 11.4.2016		
Ponentes Fecha de designación	Elisabeth Morin-Chartier 10.5.2016	Agnes Jongerius 10.5.2016		
Impugnación del fundamento jurídico Fecha de la opinión JURI	JURI 12.6.2017			
Examen en comisión	12.10.2016	8.11.2016	26.1.2017	16.2.2017
	23.3.2017			
Fecha de aprobación	16.10.2017			
Resultado de la votación final	+: -: 0:	32 8 13		
Miembros presentes en la votación final	Laura Agea, Guillaume Balas, Brando Benifei, Enrique Calvet Chambon, Ole Christensen, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Dennis Radtke, Terry Reintke, Robert Rochefort, Claude Rolin, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Tatjana Ždanoka			
Suplentes presentes en la votación final	Georges Bach, Karima Delli, Mircea Diaconu, Zdzisław Krasnodębski, Marju Lauristin, Edouard Martin, Anne Sander, Sven Schulze, Jasenko Selimovic, Michaela Šojdrová, Helga Stevens, Kosma Złotowski			
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Malin Björk, Dita Charanzová, Ismail Ertug, Eider Gardiazabal Rubial, Jens Geier, Sylvie Goddyn, John Howarth, Merja Kyllönen, Julia Pitera, Barbara Spinelli, Mylène Troszczynski, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska			
Fecha de presentación	23.10.2017			

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO

32	+
ALDE	Robert Rochefort
EFDD	Laura Agea
GUE/NGL	Malin Björk, Rina Ronja Kari, Merja Kyllönen, Barbara Spinelli
PPE	Georges Bach, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Veronica Lope Fontagné, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Dennis Radtke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze
S&D	Guillaume Balas, Brando Benifei, Ole Christensen, Ismail Ertug, Eider Gardiazabal Rubial, Jens Geier, John Howarth, Agnes Jongerius, Jan Keller, Marju Lauristin, Edouard Martin, Georgi Pirinski, Marita Ulvskog
Verts/ALE	Karima Delli, Terry Reintke, Tatjana Ždanoka
8	-
ALDE	Enrique Calvet-Chambon, Dita Charanzová, Mircea Diaconu, Martina Dlabajová, Jasenko Selimovic,
ECR	Zdzisław Krasnodebski, Kosma Zlotowski
PPE	Michaela Šojdrová
13	0
ECR	Anthea McIntyre, Helga Stevens, Ulrike Trebesius
ENF	Sylvie Goddin, Dominique Martin, Mylène Troszczynski
GUE/NGL	Joao Pimenta Lopes
NI	Lampros Fountoulis
PPE	Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Elzbieta Katarzyna Łukacijewska, Julia Pitera
S&D	Emilian Pavel

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones